

**UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID**

FACULTAD DE DERECHO



**TESIS DOCTORAL**

**La regulación normativa del mobbing en las administraciones  
públicas españolas : corrección disciplinaria : tipificación penal y  
prueba**

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTOR

PRESENTADA POR

**Judit Lucía López García**

Director

Eugenio Rubio Linares

**Madrid, 2014**

**UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID**



**TESIS DOCTORAL**

**“LA REGULACION NORMATIVA DEL  
MOBBING EN LAS ADMINISTRACIONES  
PÚBLICAS ESPAÑOLAS: CORRECCION  
DISCIPLINARIA, TIPIFICACION PENAL Y  
PRUEBA.”**

**Doctorando: Doña Judit Lucía López García**

**Director: Prof. Dr . D. Eugenio Rubio Linares**

**Madrid, Marzo de 2013**



## INDICE

MEMORIA/1

PROYECTO DE LA TESIS/3

TESIS/9

1..INTRODUCCION/11

2. NOCIÓN DE “MOBING”/ 15

3. HISTORIA DEL CONCEPTO/63

3.1 Creación del concepto. Modelo normativo versus modelos sociológicos, psicológicos y psiquiátricos/63

3.2 Desarrollo del concepto/81

3.2.1 Suecia, Bélgica, Suiza , Finlandia, Dinamarca/81

A) Suecia/81

A.1 Autores/81

A.2 Legislación/87

A.3 Jurisprudencia/91

B) Bélgica/97

B.1 Autores/97

B.2Legislación/97

A.3 Jurisprudencia /103

C) Suiza/109

C.1 Autores/109

C2. Legislación/111

C3. Jurisprudencia/117

D) Finlandia/123

E) Noruega/125

3.2.2 EEUU/127

A) Autores/131

B) Legislación/141

B.1 Leyes Federales/147

B.2 Leyes Estatales/155

B.2.1 Alabama/155

B.2.2 Alaska/157

.2.3 Arizona/159  
B.2.4 California/159  
B.2.5 Colorado/163  
B.2.6 Connecticut/165  
B.2.7 Delaware/167  
B.2.8 Columbia/171  
B.2.9 Florida/173  
B.2.10 Georgia/175  
B.2.11 Hawaii/177  
B.2.12 Idaho/179  
B.2.13 Illinois /183  
B.2.14 Indiana/185  
B.2.15 Iowa/187  
B.2.16 Kansas/189  
B.2.17 Kentucky/191  
B.2.18 Lousiana/193  
B.2.19 Maine/195  
B.2.20 Maryland/197  
B.2.21 Massachusset/201  
B.2.22 Michigan/203  
B.2.23 Minnesota/205  
B.2.24 Mississippi/207  
B.2.25 Missouri/207  
B.2.26 Montana/209  
B.2.27 Nebraska/211  
B.2.28 Nevada/213  
B.2.29 New Hampshire/219  
B.2.30 New Jersey/221  
B.2.31 New México/223  
B.2.32 Nueva York/225  
B.2.33 Oregón/227  
B.2.34 Pennsylvania/229  
B.2.35 Rhode Island/231  
B.2.36 South Carolina/235

B.2.36 South Dakota/237

B.2.37 Tennessee/239

B.2.38 Texas/243

B.2.39 Utah/245

B.2.39 Vermont/247

B.2.40 Virginia/249

B.2.41 Washington/251

B.2.42 West Virginia/257

B.2. 43 Wisconsin/261

B.2.44 Wyoming/265

C) Jurisprudencia/265

3.2.3. Reino Unido: Inglaterra, Irlanda Y Gales/281

A) Autores/281

B) Legislación/287

C) Jurisprudencia/299

3.2.4 Australia/307

A) Autores/307

B) Legislación/317

C) Jurisprudencia/329

3.2.5 Francia/341

A) Autores/341

B) Legislación/345

C) Jurisprudencia/351

3.2.6 Alemania/355

A) Autores/355

B) Legislación/359

C) Jurisprudencia/365

3.2.7 Italia /371

A) Autores/371

B) Legislación/373

C) Jurisprudencia/385

3.2.8 Canadá/395

A) Autores/395

B) Legislación/405

C) Jurisprudencia/419

3.2.8 Portugal/431

A) Autores/431

B) Legislación/433

C) Jurisprudencia/437

3.2.9 España/439

4.-MECANISMOS DE DIFERENCIACIÓN ENTRE EL ACOSO Y OTROS/453

5.-MECANISMOS IDENTIFICADORES DE LOS ACTORES ( ACTIVO Y PASIVO)  
DEL “MOBBING”/493

5.1.Acosador /493

5.2 Víctima /521

5.3 La Organización /535

5.3.1 Organizaciones a las que afecta el mobbing o acoso en el  
trabajo/555

5.3.2 Elementos que propician el mobbing en la Universidad/557

6.-EL MODELO NORMATIVO DE LA REGULACIÓN DEL MOBBING EN EL  
ESTADO SOCIAL Y DEMOCRÁTICO DE DERECHO ESPAÑOL/563

6.1 Principios sociales/569

6.2 Declaraciones Internacionales sobre la víctima/583

6.2.1 A nivel europeo/583

6.2.2 A nivel internacional no europeo/637

6.3 Superior interés de la víctima/647

7.-PROCEDIMIENTOS REPARADORES DE LA VÍCTIMA/673

7.1- Reparación Indemnizatoria/673

7.1.1 Vía penal/681

7.1.2 La vía civil/687

7.1.3 La vía administrativa/687

7.1.4 La vía laboral/691

7.1.5 El mobbing en la función pública/703

7.1.6 Compatibilidad de indemnizaciones/705

7.2-Justicia Restaurativa y Mediación/709

7.2.1 Concepto de justicia restaurativa/709

7.2.2. La Mediación/713

7.2.3. La Mediación Penal/717

7.2.4. Derecho Supranacional/721

## 8.-ANÁLISIS DEL ACTUAL MODELO NORMATIVO ESPAÑOL/725

8.1 Modelo positivo/725

8.1.1. Regulación Disciplinaria/727

8.1.1.A Función Pública/731

8.1.1. 1.A. Nivel estatal/731

8.1.1. 1.B Comunidades Autónomas/741

8.1.1.1.C Nivel de Administración Local/757

8.1.1.2. Fuerzas de orden público y militar / 759

8.1.1.3. Universidad/773

8.1.1.4 Justicia/787

8.1.1.4 A Secretarios Judiciales /787

8.1.1.4 B Jueces Y Magistrados/793

8.1.1.4 C Ministerio Fiscal /795

8.1.1.4 D Funcionarios de Justicia Y Médicos  
Forenses/797

8.1.2. Regulación Laboral/803

8.1.3 Regulación Penal/821

8.1.4 Regulación Administrativa/835

8.2 Jurisprudencia /841

8.2..A Concepto de “mobbing”/841

8.2.B Bien jurídico protegido/889

8.2.C Conducta/913

8.2.D Características/931

8.2.E Finalidad/937

8.2.F Delimitación de otras figuras/943

8.2. G Sujetos/973

8.2.H Casos de acoso probado/983

8.2..I Prueba/991

8.2.I Responsabilidad del empresario/1007

8.2.K El “mobbing” en la Administración Pública/1015

8.2.L Responsabilidad civil y daño moral/1031

8.2 LL Mobbing como accidente de trabajo/1051

8.2 M Acoso laboral por razón de sexo/1057



8.2 N Acoso sexual/1061

8.2.Ñ Prescripción/1093

9.-CONCLUSIONES/1097

10.- BIBLIOGRAFIA Y DOCTRINA JURISPRUDENCIAL/1125

11.-VOCABULARIO/1163

12.- SUMMARY /1167

12.1. INTRODUCTION /1167

12.2. OBJECTIVES/1169

12.3. RESULTS AND CONCLUSIONS/1175

## MEMORIA

La elección del tema de la presente tesis doctoral “*La regulación normativa del mobbing en las Administraciones Públicas españolas: corrección disciplinaria, tipificación penal y prueba*”, viene motivada por haber tenido experiencia directa de conductas constitutivas de acoso laboral, el denominado, por influencia anglosajona, mobbing, término que, sorpresiva y curiosamente, en pocos países, incluso de habla inglesa, es utilizado, siendo identificado de muchas formas según los países, e incluso con diferentes denominaciones en alguno de ellos, según la propia conducta desarrollada.

Pese a la existencia de gran cantidad de literatura doctrinal sobre el tema, la regulación normativa es escasa y tardía en relación al desarrollo del fenómeno y la evolución de las distintas conductas que lo constituyen. Además de ello, las referencias al acoso laboral en la Administración Pública Española en general y europea o norteamericana, en particular, son escasas, centrándose en la regulación del mobbing que tiene lugar en el ámbito de la empresa privada y el acoso.

Por ello, se estima precisa la realización de esta tesis doctoral, en concreto en relación con el mobbing en la Administración Pública española, pero sin obviar los precedentes normativos, doctrinales y jurisprudenciales de esta materia en otros ámbitos laborales y humanos.



## PROYECTO DE LA TESIS.

El Proyecto de la tesis versa sobre:

Primero: El objeto de la tesis, es el análisis de los antecedentes legislativos y jurisprudenciales para la determinación del nivel normativo de la regulación del fenómeno “mobbing” en las Administraciones Públicas Españolas.

Segundo: La metodología empleada consiste en un análisis comparado de la normativa norteamericana y su adaptación europea del fenómeno “mobbing”, a fin de extraer las categorías jurídico-conceptuales para la comparación con las del Ordenamiento Jurídico Español. A tal propósito se hace un análisis de la casuística fáctica y su regulación normativa del fenómeno a la luz de la actual situación social, política y jurídica.

Tercero: La evolución del fenómeno desde la empresa privada, donde tuvo su origen, hasta el ámbito público. Esta evolución abarca desde el estudio de su inicio en los Estados Unidos, tanto en su versión fenomenológica hasta su tratamiento literario, jurídico, médico y normativo, dentro de los distintos países que de forma paulatina, se han ido incorporando al tratamiento jurídico del mobbing, y sin que se pueda llegar a afirmar que se ha concluido su tratamiento en ninguno de los niveles mencionados.

Cuarto: Análisis de las diversas manifestaciones y desarrollos que se han imponiendo en los ámbitos, como es el caso que se estudia en el presente trabajo de las Administraciones Públicas. En este sentido la presente tesis pretende destacar que, las modalidades comisivas han venido desbordando los presupuestos normativos de su represión, que no han conseguido unificar criterios que permitan disponer de conceptos jurídicos claros, e incluso concebirlas, que permitan identificar, para su represión, las variadas modalidades comisivas que en progresión, el agresor, desarrolla cada día.

Esta circunstancia, que no es nueva en la regulación legal, pues, la actividad comisiva va siempre por delante de su regulación jurídica, adquiere especial relevancia

en las conductas que integran, las modalidades de l mobbing, produciendo numerosas situaciones en las que el agresor queda impune, al actuar en espacios jurídicos vacíos, difíciles de llenar por las reglas de integración del ordenamiento.

En nuestro país, este fenómeno de falta de regulación normativa de las diferentes modalidades de acoso laboral, se ha mantenido hasta la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (BOE Núm. 152, Miércoles 23 de junio de 2010, Sec. I. Pág. 54811) que introdujo, dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u humillante en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que haga sentir se acosado al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad de la persona. Con ello, quedó incorporado a nuestro Ordenamiento Jurídico, aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones laborales privadas como públicas, al introducir la mencionada Ley Orgánica 5/2010, un segundo párrafo al inciso 1 del artículo 173 del vigente Código Penal, que prevé dicha distinción.

Pese a lo anterior, la técnica legislativa de la reforma operada por la Ley Orgánica 5/2010 ha dejado fuera de su regulación normativa una amplia diversidad de bienes jurídicos que deberían de haber sido mejor protegidos.

Esta diversidad de bienes jurídicos no protegidos, a los que afecta estas modalidades comisivas, son más amplios que los que se han incluido en la novedosa regulación del 2010 (honor, intimidad, integridad, derecho al trabajo...), por lo que el tenor literal del precepto, artículo 173.1 del Código Penal, debería haber sido ampliado y concretada, para no tener que recurrir a conceptos jurídicos indeterminados, para subsumir en la norma las conductas punibles que, en todo caso, deberían comprender en sus rasgos generales y dado que cada situación en la que se da el acoso moral en la Administración Pública, deberá ser atendida jurisdiccionalmente en su especificidad casuística.

Igualmente, la técnica legislativa ha incluido, en mi criterio, inebidamente, esta modalidad delictiva dentro de un Título: "De las torturas y otros delitos contra la integridad moral", que dificulta en gran medida la interpretación contextual de los

bienes jurídicos en juego, al quedar integrado en este epígrafe, actividades delictivas tan heterogéneas como delitos contra la integridad moral, trato degradante, violencia doméstica y detención ilegal, actuaciones de la policía, etc.

La regulación disciplinaria de las conductas del fenómeno mobbing, en el seno de las distintas Administraciones Públicas, es tan extensa y heterogénea, como diversa su regulación normativa, produciéndose una falta de unidad sistemática, similar a la que rige en el derecho penal. Esta situación produce que, en determinados casos, o bien no exista regulación, sectorial o territorial, o se regulen idénticos supuestos de hecho de manera diferente según el territorio, produciéndose con ello, en mi criterio, una vulneración del artículo 14 de la CE, al quedar regulados supuestos de hecho iguales de manera diferente.

Quinto: En cuanto a la prueba de la actividad delictiva que comporta el presupuesto normativo del mobbing, se analiza la dificultad que entraña su concreción jurisdiccional, al estar los hechos acaecidos circunscritos a un estricto ámbito privado, que tan sólo puede ser reproducido para su enjuiciamiento a través de pruebas periciales que deben de versar, dado el carácter intangible de la acción, a los efectos psicológicos producidos en la víctima, o en su caso a las alteraciones psicopatológicas que pueda sufrir el sujeto activo de este tipo de conductas. Así, la actividad probatoria de este tipo de conductas entraña necesariamente los dictámenes periciales, tanto del sujeto activo, como del sujeto pasivo, debiéndose extremar en la concreción de las pruebas psicológicas llevadas a efecto sobre el sujeto activo los límites de imputabilidad de dichas conductas, para que sujetos con plena capacidad comprensiva del alcance que sus actos tienen sobre la víctima no queden excluidos de la penalidad que tales conductas merecen a pretexto de presentar trastornos psíquicos que deben ser en extremo valorados por la actividad judicial, sin que sea válido que las decisiones judiciales descansen exclusivamente sobre conceptos clínicos, pues las conductas que comporta la actividad del mobbing hay que enmarcarlas, no solo en criterios médicos legales, sino en los espacios sociales de pacífica convivencia que el derecho está obligado a garantizar.

En el desarrollo de la actividad para la restauración de los derechos de la víctima, no siempre se opta por acudir a la vía penal. En el ámbito de la Administración

Publica , y dentro de los procesos administrativos , se pueden concretar , mediante la interposición de los correspondientes recursos, aquellas circunstancias comisivas con las que se pueda delimitar el alcance de la actividad del sujeto activo de la conducta, y una vez establecido , dicho alcance, decidir cual es el cauce jurisdiccional más adecuado para la protección de los derechos de la víctima. En este sentido, la prueba obtenida en el ámbito del proceso administrativo podrá ser utilizada en un ulterior proceso penal cuando los límites de la conducta del sujeto activo invadan los presupuestos fácticos contemplados en el Código Penal.

Dentro de la actividad probatoria de este tipo de conductas no hay que excluir aquella prueba testifical que pueda dar cuenta de la actividad comisiva, en especial de todos aquellos comentarios o manifestaciones verbales que puedan constituir presupuestos incardinables en las faltas o delitos de injurias o calumnias., o que , sin llegar a constituir tales presupuestos , constituyan una actividad alienante de la víctima. En este sentido, la declaración de la víctima se hace esencial, con los límites que se requieren en el ámbito penal cuando el principio de prueba se basa exclusivamente en tal declaración.

Así lo que se pretende demostrar con esta tesis es que la vigente regulación normativa es notablemente insuficiente para proteger el bien jurídico que se pretende, reprimir las conductas comisivas que tiene por último objeto obtener favores sexuales<sup>1</sup> ( incluyéndose el acoso laboral sexual como parte del mobbing) de otra persona cuando quien lo realiza se haya en posición de superioridad respecto de quien lo sufre y reprimir la heterogeneidad de las conductas que constituyen el acoso moral laboral. De otra parte se pretende ofrecer una visión sobre lo que debería ser una adecuada regulación jurídica de las conductas que producen “mobbing”.

En resumen, la tesis que se propone se centra en las siguientes hipótesis :

---

<sup>1</sup> Aquí conviene distinguir la acepción de favor sexual como entidad psíquica dependiente de subordinación y poder del sujeto a gente sobre la víctima, si n que se deba entender, en ningún caso relaciones sexuales , por simples relaciones que afecten exclusivamente a la genitalidad. que integra la dependencia de subordinación y poder del sujeto agente sobre la víctima, si n que se deba entender, en ningún caso relaciones sexuales , por simples relaciones que afecten exclusivamente a la genitalidad.

Primera: La conceptualización del mobbing entre los distintos países es muy diversa.

Segunda: La diversidad de bienes jurídico- protegidos a los que afecta este delito son mas amplios que los que se incluyen en la regulación española del 2010.

Tercera: La regulación disciplinaria de las conductas, en el seno de las distintas Administraciones Públicas, es tan extensa y heterogénea y comporta una gran diversidad de legislación, que requiere, como en la legislación penal, una determinación del concepto unificado, un tratamiento uniforme, para evitar situaciones sancionadoras desiguales, así como una protección personalizada de las víctimas.

Cuarta: Aceptar, que la prueba del mobbing entraña una gran dificultad al estar casi circunscrita al ámbito intencional del sujeto agente, que tan solo podrá ser probado a través de fuentes indiciarias.

Quinta: La vigente regulación normativa es notablemente insuficiente para regular y proteger el bien jurídico que se pretende, reprimir las conductas comisivas, poner de manifiesto que dichas conductas tienen por último objeto obtener favores sexuales, tal y como se ha conceptualizado en la nota a pie de página número uno, como en especial cuando el sujeto agente tiene una posición psicológica dominante.





## TESIS





## 1. INTRODUCCIÓN.

Como introducción a la presente tesis hay que señalar, como inicio para el desarrollo de la investigación de la tesis, que es preciso señalar y estudiar en España las distintas definiciones y de nominaciones: acoso, hostigamiento, presión laboral tendenciosa, etc; con lo que desde un primer momento apreciaremos que nos encontramos ante conceptos que provienen de los campos de la psicología, de la psiquiatría y la sociología, que son recogidos por el ámbito jurídico, primero en la jurisprudencia laboral, administrativa y civil, y luego en la penal, para llenar el vacío normativo existente en el ámbito penal, hasta la inclusión, en la reforma de 2010 del artículo 173.1 del Código Penal, referente al delito de acoso laboral.

Examinados los conceptos de acoso laboral, siguiendo un método transversal y multidisciplinar y para no incurrir en error de calificación es necesario estudiar lo que es y lo que no es acoso moral, en cuanto a la distinción con otras conductas, que pareciendo afines pueden llevar a error en su consideración como actividad de acoso. Así hay que distinguir el mobbing del estrés, mala gestión o ejercicio arbitrario del poder directivo empresarial, el síndrome del Burnout, los trastornos psíquicos tales como la esquizofrenia y la de presión, el Bullying, el Harassment (aunque hasta los inicios de la década de los noventa, el término empleado para referirse al acoso moral en el trabajo era “harassment” o su traducción al español como hostigamiento y así se conceptuó en diversos países, como más tarde se analizará), el Whistleblower, el Ijime y el Karhoshi.

Una vez que se efectúa una aproximación al concepto de mobbing, se analiza el concepto en el derecho comparado. Para ello, se sigue un método transversal partiendo de la recopilación de los diversos autores sobre la materia y sus obras, la legislación concreta y la jurisprudencia existente al respecto en Suecia, Bélgica, Suiza, Finlandia, Noruega, EE.UU( en este caso tanto leyes federales como estatales), Inglaterra, Irlanda y Gales, Australia, Francia, Italia, Canadá, Portugal y España.

En el presente trabajo, se concede gran importancia a la existencia de las diferentes tipologías de sujetos comisivos, así como a los procesos psicológicos de sus acciones; se analiza también si estas conductas constituyen entidades nosológicas patológicas o, si en su caso, si su conducta puede encuadrarse en las causas de atenuación o exculpación que prevé el Código Penal. A tal efecto se estudia la evolución del concepto desde los ámbitos de la psiquiatría, psicología hasta su recepción en el derecho penal.

Igualmente se considera necesario la investigación sobre la existencia, o no, de una determinada tipología de la víctima, intentando averiguar por qué le “toca” siempre a ella, o a él, y no a otra persona soportar la actividad acosadora del sujeto agente; es decir, en qué medida la víctima es sujeto colaborador no imputable en la actividad del sujeto agente.

Así mismo, en relación a la víctima, resulta ineludible efectuar un recorrido por las legislaciones protectoras de la misma, así como de los procedimientos de reparación, dado que, en muchos casos, se ha seguido y se sigue la vía administrativa para su corrección disciplinaria, o la y la jurisdicción laboral, contencioso-administrativa, civil o penal, a efectos de una reparación económica con la cuantificación de los diversos daños inferidos, correspondientes no solo al daño moral sino a todos aquellos otros daños y perjuicios que se le han producido o a la víctima, que no excluye los procedimientos, cada vez en mayor auge, que integran la denominada justicia restaurativa que incluye en su desarrollo procesos de mediación.

La regulación normativa del mobbing, su represión y prevención, corresponde, en nuestro Estado de Derecho y por imperativo constitucional (artículo 9.2 Constitución Española: “le corresponde a los poderes públicos la mediación e intervención pública en las relaciones sociales”). Así corresponde al poder Legislativo y Ejecutivo, respecto de la grave cuestión social del acoso moral en el trabajo, la obligación política de abordar la tarea de prevenir y sancionar las conductas comisivas que integran el mobbing, pues solo así pueden los Tribunales reprimir tales conductas protegiendo, con ello, a la sociedad en su conjunto, máxime cuando artículo 10.1 del Texto constitucional consagra la dignidad humana que, como derecho fundamental se garantiza a ésta.

Una vez que se analiza lo anterior, se incide en la regulación concreta del acoso en la Administración Pública española, tanto en su nivel disciplinario, como en su nivel laboral, administrativo y penal.

No es ajeno a la elaboración de esta tesis la experiencia personal de la autora, que permite centrar el presente trabajo en la Administración de Justicia, que como parte integrante de la Administración Pública, no tiene sin embargo una regulación general sino propia y singular que, cuando se examina en su especificidad y en relación con otros ámbitos de la Administración Pública española tales como la militar o la universitaria, pone en evidencia que este tipo de actividad comisiva se produce generalmente en lo que se denomina “recintos cerrados”, es decir en aquellos ámbitos de la Administración Pública cuya vida institucional permanece aislada, en buena medida de la sociedad a la que sirve y en la que está integrada.

El presente trabajo distingue, en el ámbito de la Administración Pública, entre los niveles estatal autonómico o local. Así mismo se estudian los diferentes planos normativos dentro de la Administración Militar, examinándose la regulación normativa aplicable a las diferentes Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, con clara distinción del ámbito del Ejército, haciendo extensivo este análisis al ámbito universitario, para terminar analizando el ámbito de la Administración de Justicia, distinguiéndose en el mismo las diferentes especificidades de Magistrados, Jueces, Secretarios Judiciales, representantes del Ministerio Fiscal, Funcionarios de la Oficina judicial y personal adscrito tales como Médicos Forenses.

Se realiza un análisis detallado de la jurisprudencia, de la doctrina establecida por el Tribunal Supremo al interpretar y aplicar la ley, costumbre y principios generales del derecho y dado que en la materia objeto de esta tesis, la actividad integradora de la jurisprudencia es esencial ante la falta de una definición uniforme, incluso entre las diversas jurisdicciones, así como para la determinación de las conductas constitutivas de acoso laboral o mobbing, la identificación de los sujetos, la determinación de la responsabilidad civil derivada de la conducta ilícita, y, como parte del título de la tesis, al considerarlo trascendental para la protección de la víctima y del castigo del culpable, la identificación de los elementos de prueba del mobbing y su valoración por los tribunales a la hora de dictar sentencia condenatoria.

Por último se exponen las conclusiones a las que se ha llegado.

Finalmente se reseña la bibliografía utilizada, así como aquella otra bibliografía que aun consultada no se estimó oportuno citar en la presente tesis. Así mismo se identifica mediante la reseña del órgano jurisdiccional, fecha y número de resolución, cuando ha sido posible de las sentencias dictadas en España, con cita de algunas otras dictadas por órganos jurisdiccionales europeos tal y como quedan reseñadas.

## 2. NOCIÓN DE “MOBBING”

La primera noción de mobbing proviene del ámbito de la psicología y de la psiquiatría.

El fenómeno del mobbing fue estudiado por el etólogo Konrad Lorenz al observar el comportamiento de determinadas especies animales constatando que en ciertos casos los individuos más débiles del grupo se coaligaban para atacar a otro más fuerte. Para definir esta situación se utilizó el verbo inglés “to mob” que se define como atacar con violencia.

Fue con una publicación de 1976, relacionada con el mobbing en el mundo laboral, cuando se trasladó el estudio del fenómeno a este ámbito, en referencia al “Trabajador hostigado”<sup>2</sup> de Brodsky. En este libro, por primera vez, se estudiaron casos de Mobbing.

Sin embargo, Brodsky no estaba directamente interesado en analizar estos casos, ya que fueron presentados conjuntamente con accidentes laborales, estrés psicológico y agotamiento físico, producidos por horarios excesivos, tareas monótonas, etc.

El profesor alemán, Heinz Leymann<sup>3</sup> - doctor en Psicología del Trabajo y profesor de la Universidad de Estocolmo -, fue el primero en definir este término durante un Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo en el año 1990 como "Situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente- al menos una vez por semana - y durante un tiempo prolongado – más de seis meses-sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el

---

<sup>2</sup> BRODSKY, C. “*The harassed Yorker*”, D.C. Heath and company, Lexington, Ma, 1976  
REBONDIR.” *Harcèlement moral.* n. 852000. Número especial sobre assédio moral. , juin 4. , p. 18-32.  
DENIS, P. “ *Emprise et satisfaction*”. Referido en *Monografías*,  
.http://contenidos.universia.es/especiales/mobbing/concepto/inventario/index.htm

<sup>3</sup> LEYMANN, H. “ *Mobbing and psychological terror at workplaces. Violence and Victims.*” ( 1990), pp119-126.



ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo".

Más tarde, en 1996, Leymann define el mobbing como el encadenamiento sobre un periodo de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas, hacia una tercera que es el objetivo.

Se trata de un proceso de destrucción que se compone de una serie de actuaciones hostiles, que, tomadas de forma aislada, podrían parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos.

Considera este autor que el mobbing es siempre resultado de un conflicto profesional mal resuelto. En un conflicto se dicen los reproches, por el contrario, en un procedimiento de acoso se ocultan estos. En un conflicto hay simetría o igualdad teórica de los protagonistas, mientras que en el acoso se establece una relación «dominante-dominado», en la que el que controla el juego intenta someter al otro y hacerle perder su identidad. El acoso moral es un abuso.

Hirigoyen en 1999 <sup>4</sup> entiende el acoso psicológico como todo comportamiento abusivo (gestos, palabras, comportamientos, actitudes...) que atenta por su repetición y sistematicidad a la dignidad o a la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima de trabajo <sup>5</sup>.

Así lo define: “cualquier manifestación de una conducta abusiva, y, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad, o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo”

Señala que el acoso moral y el acoso sexual son dos caras de un mismo proceso de abuso. En ambos casos, el abusador usa al otro como un objeto para afirmar su

---

<sup>4</sup> HIRIGOYEN, M-F. “*El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana.*” Círculo de Lectores, Barcelona, 2000, pp10.

<sup>5</sup> HIRIGOYEN, M-F. “*El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*”, Editorial Paidós, Barcelona, 2001, pp 19, 37-61.

posición de poder para dominar.

En el año 2001 Piñuel <sup>6</sup> lo define como el continuado y deliberado maltrato verbal y moral que recibe un trabajador por parte de otro u otros que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador.

Su objetivo <sup>7</sup> es intimidar, apocar, reducir, apallanar, amedrentar y consumir, emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización y a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la ocasión que le brinda la situación organizativa particular para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas.

Así, el mobbing no es una simple “presión laboral” sino que lo considera como violencia psíquica, no se trata de un conflicto, sino de un auténtico proceso de victimización, con agresor, víctima y una violencia psíquica que tiene una direccionalidad y finalidad específica. Este tipo de violencia psíquica, es auténtica violencia, que resulta ser mucho más lesiva a medio y largo plazo que la violencia física.

En los casos de mobbing las conductas de hostigamiento son ilimitadas, constituyendo variaciones sobre un mismo tema: “cómo hacerle la vida imposible a un trabajador que es o se ha vuelto por alguna razón amenazante”, mediante conductas, que buscan someterlo, minarlo, reducirlo, consumirlo, degradarlo, apocarlo o amilanarlo.

Todo ello no siempre se hace para que se “autoelimine” el trabajador como si fuera una especie de suicida laboral, del mismo modo que el acoso sexual no siempre persigue un beneficio carnal, sino que puede simplemente crear un ambiente de temor,

---

5 PIÑUEL, I. “*Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*”. Editorial Sal Terrae, Santander, 2001, pp 50-51 y 55.

PIÑUEL, I. “*Mobbing. Manual de autoayuda. Claves para reconocer y superar el acoso psicológico en el trabajo*”. 2003, Santillana ediciones generales, S.L., Torrelaguna, Madrid, p 57-60.

<sup>7</sup> PIÑUEL, I. “*Mobbing. Manual de autoayuda. Claves para reconocer y superar el acoso psicológico en el trabajo*”. 2003, Santillana ediciones generales, S.L., Torrelaguna, Madrid, p 61.

coacción y denigración humillante para la víctima, el mobbing no siempre pretende la “eliminación” del trabajador.

En estos casos el acosador laboral puede ser simplemente un directivo o mandante fuera de control, que busca canalizar una serie de tendencias psicopáticas, y arremete contra los demás con la violencia específicamente verbal y en general psíquica con un objetivo privado y secreto que suele ser perjudicar el rendimiento de su víctima, no mejorarlo.

Por otro lado, a la luz de los diversos autores, se establecen como requisitos esenciales para que podamos hablar de acoso psíquico o mobbing:

El primer requisito es que se produzcan comportamientos de acoso, hostigamiento o maltrato laboral en forma de violencia psíquica. Su base es objetiva y no subjetiva, existe, no son meras sensaciones de las víctimas. Dichas conductas de violencia frecuentemente son muy sutiles dejando muy poco rastro externo, a excepción del daño emocional en sus víctimas. Una de las formas más habituales de mobbing es el “ninguneo”, esto es, hacerle el vacío personal y profesional al trabajador.

El segundo requisito es que esas conductas de violencia psíquica se produzcan con una cierta repetitividad, pero no se exige tanto un criterio numérico como que la repetición haga que un trabajador espere esa violencia a la hora de acudir a trabajar y la anticipe, lo que le produzca la aparición de un tipo especial de indefensión psíquica.

El tercer requisito es que esa violencia psíquica reiterada se configure como un proceso de persecución, con una finalidad determinada. Ese proceso se inicia en un determinado momento y dura un tiempo, frecuentemente años y a partir del sexto mes de exposición al mobbing, aparecen en promedio las secuelas psíquicas puras y psicosomáticas clínicas graves, como son los cuadros de estrés post-traumático, los trastornos de ansiedad, los ataques de pánico y las depresiones reactivas.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> PIÑUEL Y ZABALA, I.” *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Editorial Sal Terrae, Santander, 2001, pp 66-74 .

La Comisión Europea <sup>9</sup> el 14/5/2001 como paso previo a una directiva comunitaria, define el *mobbing* como "un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos "a causa del cual el afectado "es objeto de acoso y ataques sistemáticos durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío.

Dicha Comisión entiende que la violencia en el lugar de trabajo la constituyen los «incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, incluidos los viajes de ida y vuelta al trabajo, que pongan en peligro, explícita o implícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud». <sup>10</sup>

El acoso constituirá discriminación cuando se produzca un comportamiento no deseado que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

De acuerdo con esa definición se permite a este respecto, la definición del concepto de acoso de conformidad con las normativas y prácticas nacionales de cada Estado miembro.

La Nota Técnica Preventiva 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo <sup>11</sup> define el *mobbing* como «una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente -al menos una vez por semana- y durante un tiempo prolongado, -más de seis meses-, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo».

En nuestro país la Real Academia Española de la Lengua, define la palabra acoso como "Acción y efecto de acosar" y una segunda acepción como «perseguir sin dar tregua ni reposo a un animal o a una persona». <sup>12</sup>

---

<sup>9</sup> ESCUDERO, J.F; POYATOS, G." *Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal*", Edit Bosch, 2ª edición, 2005, Barcelona, p.90.

<sup>10</sup> Comisión Europea con arreglo al apartado 2 del artículo 250 del Tratado CE) /\* COM/2000/0652 final - CNS 99/0225 \*/ Diario Oficial nº C 062 E de 27/02/2001 p. 0152 - 0163 52000PC0652.

<sup>11</sup> [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp\\_476.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_476.pdf).

<sup>12</sup> "Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española", vigésimo segunda edición. [http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO\\_BUS=3&LEMA=acoso](http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=acoso)

Al acoso sexual lo define como “El que tiene por objeto obtener los favores sexuales de una persona cuando quien lo realiza se halla en posición de superioridad respecto de quien lo sufre”.

En la 23.<sup>a</sup> EDICIÓN de la RAE estarán las siguientes acepciones de acoso:

a) Acoso psicológico o acoso moral: Práctica ejercida en las relaciones personales consistente en un trato vejatorio y descalificador hacia una persona, con el fin de desestabilizarla psíquicamente.

b) Acoso sexual: El que tiene por objeto obtener los favores sexuales de una persona cuando quien lo realiza abusa de su posición de superioridad sobre quien lo sufre.

En cuanto al sustantivo acoso, traducción del término *mobbing*, presenta la misma raíz que la palabra “acusar”, el término *accusatio*, que proviene del término latino *ad causan*, que se refiere a las acusaciones, que son el motor principal de los comportamientos de *mobbing*.

Particularmente, al acoso en la actividad laboral se le ha venido en llamar acoso psicológico, acoso moral, psicoterror laboral, *mobbing* o presión laboral tendenciosa (entre otros términos), constituyendo una de las tensiones individuales más crueles y preocupantes. Éste es un fenómeno laboral cruel porque produce una serie de daños importantes en una persona generados de forma consciente e intencionada por otras u otras personas. Y resulta preocupante porque, para que esos daños puedan producirse, debe existir el consentimiento -activo o pasivo- de unos terceros, y una predisposición por parte de la organización al desarrollo de ciertos comportamientos.

El mundo laboral está conformado por una amplia variedad de actores directos (trabajadores y empresarios) e indirectos (administración pública, agentes sociales, entre otros). En él confluyen una serie de intereses muy variados, que van desde lo económico

hasta lo societal, pasando por lo legislativo, tecnológico, político o psicosocial.

Este proceso del acoso ha sido definido de formas muy diversas, tanto por expertos en la materia, como por organismos relacionados con el mundo del trabajo.

Hasta el momento, nuestro ordenamiento jurídico laboral no recoge una regulación particular de lo que se denomina acoso laboral o violencia psicológica, si bien este hecho no implica que la figura sea desconocida en el mundo de las relaciones laborales. Para suplir este déficit de la regulación jurídica en torno al acoso ha sido necesario acudir a la jurisprudencia y también en buena medida a la doctrina y a los campos de la psicología, psiquiatría, etc.

Por mobbing o acoso moral en el trabajo cabe entender aquella conducta de hostigamiento ejercida de forma reiterada con el fin de aislar, ridiculizar o generar una situación de “vacío” respecto una determinada persona. El acoso moral como una conducta o actuación ejercida sobre el trabajador y que puede dar lugar a una patología de carácter psíquico, requiere la efectiva prueba de su existencia y subsiguiente evidencia de que la misma se conforma como factor determinante y exclusivo de la dolencia sufrida por el actor, deviene en la única vía justificativa de la pretensión ejercida.<sup>13</sup>

En esta materia, desde la perspectiva laboral<sup>14</sup> cabe destacar los estudios

---

<sup>13</sup>Sentencia de fecha 22/02/2007 del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha. Recurso de suplicación número 1662/2005, interpuesto contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de Albacete, de fecha 30 de Mayo de 2.005, en Autos nº 151/2004.

Cabecera: Incapacidad temporal: contingencia determinante: accidente de trabajo: trastornos neuróticos: mobbing o acoso moral: improcedencia.

14 OIT8(ilo)C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 Fecha de entrada en vigor: 15/06/1960. En el mismo se señala: La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1958 en su cuadragésima segunda reunión; Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión: Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional; Considerando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, y Considerando además que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos cincuenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958:

Artículo 1. 1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política,

realizados por la Organización Internacional del Trabajo que apuntan a que en Europa son más de 13 millones las personas afectadas de acoso moral, siendo en su mayoría mujeres.

En España, un estudio realizado por la Universidad de Alcalá de Henares, refleja que alrededor de un 15% de los trabajadores son víctimas de acoso psicológico.

Es preciso determinar cuando existe una situación de mobbing y deslindarlo de otras conductas ( que se verán en otro epígrafe). Para que se considere que existe el mobbing es necesario que la víctima lo esté sufriendo una o más veces por semana y durante más de seis meses.

Existen muchas formas de ejercer o expresar acoso pero las más habituales son:

a) Comportamientos que atentan contra la dignidad de la víctima: miradas despectivas, ridiculizar públicamente, desacreditar o desacreditar delante de los compañeros, dar a entender que tiene problemas psicológicos, reírse de su aspecto físico, de su forma de ser, de sus creencias..., correr rumores y calumnias, burlarse de sus orígenes o nacionalidad, criticar la vida privada.

b) Manipular las condiciones de trabajo: criticar de forma exagerada la forma de realizar el trabajo, asignar tareas sin proporcionar los medios adecuados para desempeñarlas, encomendar actividades excesivamente monótonas y rutinarias, encargar tareas que están por encima de sus posibilidades para las que se sabe no está cualificado, desacreditar su trabajo, obligarle a hacer trabajos humillantes, cuestionar sus decisiones u opiniones, impedir promociones, permisos...

---

ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. 2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación. 3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo. Artículo 2 Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

c) Violencia física y agresiones verbales: proposiciones sexuales, maltratar físicamente, obligar a realizar tareas peligrosas, amenazar, gritar, insultar...

d) Intentar aislar e incomunicar a la víctima: no hablarle, no mirarle a la cara, impedir que se comunique con el resto de sus compañeros, se le instala en un lugar donde sea imposible la interacción con los demás, no tener en cuenta sus opiniones, no informarle de sus derechos y deberes, etc.<sup>15</sup>

En la actualidad el mundo de las organizaciones no empresariales presentan casos de la misma magnitud y gravedad que las empresariales. Es posible encontrar las dinámicas de acoso también en organizaciones con fines no lucrativos, en asociaciones o en agrupaciones lúdicas.

Mientras antes se exigía la persistencia y sistematicidad de las conductas, ahora es posible definir acoso sin acudir a un mantenimiento tan prolongado en el tiempo, y de hecho, en una buena parte de los acosos, la resistencia de la víctima es la que define la prolongación de las dinámicas.

La finalidad es el abandono voluntario del acosado y la aparición o no de psicopatología asociada al proceso, puede ser relevante en el momento de la prueba, pero no es crucial su presencia en la definición del acoso.

Algunas de las aportaciones realizadas en los tribunales resultan importantes para comprender esa evolución en la naturaleza del acoso psicológico en el trabajo, centrarlo más en la práctica actual, y diferenciarlo de otras patologías laborales. En este sentido,<sup>16</sup> se ha señalado que el acoso va más allá de un ejercicio inadecuado o abusivo del poder de dirección, no siempre que se produce un ejercicio arbitrario del poder directivo, o una situación conflictiva en la empresa, y el trabajador sufre a consecuencia de ello una situación de estrés, estaremos ante un caso de acoso moral, pues lo que define a éste es «el empleo de numerosas vejaciones en un período prolongado de tiempo» con la

---

<sup>15</sup> LEYMANN Y GUSTAVSON . “ *Lo que era y lo que es el Acoso Laboral Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders.*” Revista. European Journal of Work and Organizational Psychology, núm. 2. 1996.

<sup>16</sup> SJS de Madrid núm. 33, de 18 de junio de 2001 (Autos nº 298/2001).



intención de afectar negativamente a la personalidad de la víctima.

Se entiende el acoso, por otros autores, como presión laboral tendenciosa<sup>17</sup>, definida como aquella presión laboral tendiente a la autoeliminación de un trabajador, mediante su denigración laboral. Esta definición o traducción de mobbing es obra del magistrado Gimeno Lahoz<sup>18</sup>.

Existen argumentos<sup>19</sup>, según señala dicho autor, que avalan que el término presión laboral tendenciosa es más acorde con la situación y la salvaguarda de los derechos de la víctima que el de acoso moral :

a) La primera ventaja del término presión laboral tendenciosa frente al de acoso moral o psicológico se observa en la inclusión de la violencia física. Ambos conceptos centran el problema del mobbing en el mundo laboral. También destacan que se trata de un problema que no precisa necesariamente de violencia física. Pero en estos supuestos “límite”, estadísticamente escasos, en los que se llega a la violencia física, el término presión tendenciosa sería más adecuado que el de acoso moral o psicológico, pues el primero los englobaría igualmente, sin dar pie a ningún tipo de duda jurídica, cosa que no puede decirse con igual rotundidad de expresiones como acoso moral o acoso psicológico.

El problema se da en todos los ámbitos jurisdiccionales y provoca inseguridad jurídica. En el ámbito penal es si cabe más grave porque depende de los elementos tasados del tipo delictivo y se puede incardinar, en función de la conducta, en siete.

En cuanto al ámbito laboral el problema está en parte resuelto porque no tenemos tipificación alguna y entran en el gran saco del “incumplimiento empresarial” de aquellos supuestos en los que la maniobra con violencia física, provocaría una laguna a nivel de Inspección de Trabajo o Tribunales. Por ello, no debemos olvidar que la

---

<sup>17</sup> SJS nº 2 de Girona de 17 de septiembre de 2002 (Autos nº 374/2002)

<sup>18</sup> GIMENO LAHOZ, R. “ *La presión laboral tendenciosa. Mobbing* “ Tesis Doctoral. Universidad de Girona (2005).p 1-100.

<sup>19</sup> ESCUDERO, J.F; POYATOS, G”.*Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal*”, Edit Bosch, 2º edición,2005,Barcelona,pp92-108

gravedad de l com portamiento lo c onstituye la tendencios idad de tal com portamiento respeto a un sujeto concreto.

b) La expresión presión laboral tendenciosa enfoca el problema desde el punto de vista del su jeto activo, poniendo el acento, de for ma indudable en el culpable: aqu el sujeto que tiene un comportamiento tendencioso.

Con ello, se refuerza la posición de quien sufre esta situación y solicita el amparo de la norma, pero también apunta ya la investigación en una dirección unívoca.

Por contra, la fórmula acoso moral o psicológico puede entenderse victimizada o protectora de la m oral o la ps ique del acos ado. No se tr ata de analiza r la m oral o la psique acosada de la víctima, se trata de estudiar la tendenciosidad del sujeto activo.

Los motivos por los que esta expresión resulta ser más ajustada y adecu ada que otras han sido puestos de manifiesto por Poyatos y Escudero y Gimeno Lahoz<sup>20</sup>

Según Gimeno Lahoz tanto las prácticas agresivas intencionadas sin resultado en la víctima como las prácticas con consecuencias dañinas en la víctim a son mobbing. El hecho de que se m aterialice una baja laboral u otro estigm a pasa a ser acceso rio si la víctima ha sufrido en su persona dicho comportamiento. Esto dependerá de otras variables como la fortaleza del sujeto pasivo, el tiempo que tarde en darse cuenta de que es víctima de mobbing, etc.

Para este autor, no se ría humanitario exigir un daño psíquico a la víctim a para ampararle judicialm ente, y no sería re spetuoso con derechos funda mentales constitucionales (arts. 10 y 15 CE). Si se han producido dichas prácticas, existe mobbing aunque no haya patología, pues el m obbing no exige daño en el sujeto pasivo. Sin embargo, el hecho mismo de que se haya llega do a dicha disquisición proviene de haber traducido el m obbing como acoso moral en el trabajo -desde el punto de vista de la víctima, del daño moral sufrido por la víctima-, circunstancia que se soslaya si se traduce

---

<sup>20</sup> POYATOS, S. y E SCUDERO, J. F. “*Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal*,” Bosch. Barcelona (2004), pp 102 y ss.

mobbing desde el punto de vista del sujeto activo -presión laboral tendenciosa-.

c) Al conceptualizar el problema desde el punto de vista del sujeto activo -en lugar del punto de vista del sujeto pasivo, desde la moral laboral de la víctima-, se puede incluir, además del mobbing individual, el mobbing plural (el que se lleva a cabo contra varios trabajadores).

Es el caso del hostigamiento sistemático respecto a una sección de trabajadores «no suficientemente productiva» y donde se puede dar el caso de que unos trabajadores hayan causado baja por depresión y otros no. Solicitada la aplicación del Art. 50 ET (extinción de la relación laboral a instancia del trabajador por incumplimientos graves del empresario), si entendemos mobbing como presión laboral tendenciosa, es fácil apreciar respecto a todos los trabajadores, su concurrencia o no. Pero si traducimos mobbing como acoso moral, estamos personalizando en la víctima el comportamiento, y es fácil que obtengamos respuestas diferentes, en función de la resistencia moral o psíquica de cada trabajador.

d) El término moral de la traducción acoso moral en el trabajo es desmedidamente amplio en su concepto. ¿Qué se entiende por moral? ¿Existe una moral -incluso en el puesto de trabajo-, o existen tantas morales como individuos están prestando servicios? Este problema de extensión conceptual debe ser correctamente ponderado, pues no hay que olvidar que, si intentamos solucionar un problema y, para ello utilizar -entre otros medios- la Ley, ésta debe contener terminología suficientemente precisa, pues de lo contrario vamos abocados a la “legislación en blanco” y a la inseguridad jurídica. La palabra moral no sirve al fin teleológico de corregir un problema, pues genera otros de tal calado, por su inespecificidad, que pueden plantearse perfectamente ante los Tribunales.

e) En la expresión presión laboral tendenciosa, esta última palabra tiene un carácter claramente definidor de lo que es el mobbing. La tendenciosidad, tanto por adjetivar toda frase, como por su doble vertiente finalista y peyorativa, sirve para aquilatar de forma significativa la dificultad conceptual. Si algo identifica al mobbing, no es la concurrencia de una presión o un acoso sobre el trabajador; es que dicho acoso o presión sea tendencioso, que busque una finalidad y esa finalidad no sea admisible en

nuestro mundo de relaciones laborales.

Un trabajador puede ser presionado (acosado) o sentirse presionado (acosado) en el trabajo -máxime en la sociedad acelerada actual-, pero tal situación por sí sola no tiene por qué ser censurable o recriminable. Hasta cierto punto, en una economía de mercado como la actual, la presión o el acoso en el puesto laboral es connatural al mismo. Pero esto cambia cuando esa presión o acoso laboral supera los límites racionales, cuando busca una finalidad que se rechaza o se repugna por la colectividad, en definitiva cuando es tendenciosa.<sup>21</sup>

f) Con el concepto presión laboral tendenciosa se hace hincapié en que dicho comportamiento se lleva a cabo persiguiendo una finalidad que no es admitida por el ordenamiento laboral. Al introducir la tendenciosidad (que “tienda a”, que concurra una finalidad) se descartan conductas puntuales o de trato único. Esas actividades puntuales podrán ser sancionadas, en su caso, conforme a su gravedad, pero no serán *mobbing* pues no responden a esa idea de finalidad o plan previo<sup>22</sup>. Con ello se incorpora, implícitamente, un elemento reconocido expresamente por la gran mayoría de los autores: el requisito temporal del *mobbing*. Así, la práctica totalidad de los autores (desde Leymann hasta Molina Navarrete)<sup>23</sup>, ha destacado el proceso de estigmatización de la víctima.

---

<sup>21</sup> POYATOS, S. y ESCUDERO, J. F. “*Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal*”, Bosch. Barcelona (2004), pp 102 y ss..Ejemplo sobre la relevancia de la tendenciosidad : Un trabajador formula una petición a la empresa con base en su orientación sexual. El asunto trasciende a los medios de comunicación, los cuales se presentan en la empresa y divulgan la petición. La situación genera que el trabajador cause incapacidad temporal con el diagnóstico de depresión por angustia moral en su trabajo derivada de los medios de comunicación. Al analizar si existe *mobbing* o no, se podría afirmar que se ha producido un acoso moral (o psicológico) en el trabajo, pero no una presión laboral tendenciosa (porque no hubo tendenciosidad).

<sup>22</sup> POYATOS, S. y ESCUDERO, J. F. “*Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal*”, Bosch. Barcelona (2004), pp 102 y ss.

<sup>23</sup> “*Antecedentes y Consecuencias del Acoso Psicológico en el Trabajo: Una revisión de la literatura*, “*Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, vol. 22, nº 3, 2006, pp. 251-273.

En esta obra se recogen las distintas denominaciones del *mobbing* por los autores en la materia: EINARSEN y JOHAN (2006) enumeran diferentes términos para describir las situaciones en las que superiores, subordinados y compañeros de trabajo sistemáticamente hostigan o acosan a otros empleados: Terror psicológico (LEYMANN, 1990); Chivo expiatorio (THYLEFORS, 1987); Abuso en el trabajo (BASSMAN, 1992); Comportamientos incívicos (ANDERSON y PEARSON, 1999); Persecución (OLWEUS, 1994); *Mobbing* (ZAPF, KNORZ y KULLA, 1996) -término más utilizado en Europa-; Bullying (ADAMS, 1992) -término más empleado en Reino Unido-; Hostigamiento (BRODSKY, 1976); Abuso emocional (KEASHLY, 1998).

Gimeno La Hoz no está de acuerdo en la exigencia temporal para que se manifieste el mobbing, y considera que a ningún trabajador se le puede obligar a soportar durante seis meses la presión o el acoso, con el fin de poder aplicarle la normativa anti-mobbing; y tampoco sobre el hecho de que tenga que haber una manifestación a la semana como mínimo, para estar ante una situación de acoso moral. Estas exigencias temporales son arbitrarias, hacen recaer la carga de la prueba en el trabajador (con las consecuencias terribles para la víctima) y no se puede generalizar sobre este extremo, debiéndose estar al caso concreto.

Existe, sin embargo, un aspecto positivo al subrayar que el mobbing precisa una persistencia en el tiempo y una finalidad, que se obtiene con la denominación de presión laboral tendenciosa, y no con la de acoso moral o psicológico en el trabajo. La palabra tendenciosa, en su acepción peyorativa, introduce en el término un aspecto del concepto tremendamente importante, y este es que, dentro de la acepción mobbing, sólo quedan incardinadas aquellas conductas de hostigamiento, de acoso, de presión, que se an repugnantes para la conciencia social colectiva.

La terminología presión laboral tendenciosa, a diferencia de la traducción acoso moral en el trabajo -que induce a incluir los supuestos lícitos e ilícitos vistos-, permite delimitar mejor su concepto, para estos autores, mediante la acepción peyorativa de la tendenciosidad, y excluir supuestos que en modo alguno son constitutivos de mobbing.

Únicamente cuando este comportamiento de acoso o presión moral se reitera respecto a un trabajador (o una concreta pluralidad de trabajadores en el supuesto de mobbing plural) con la finalidad de minar perversamente la aptitud laboral de dicho trabajador, se entiende que existe un supuesto que debe ser erradicado por atentar a la conciencia social colectiva.

Por todo lo expuesto anteriormente consideran los autores citados que los conceptos presión laboral tendenciosa o acoso laboral denotan más fielmente las situaciones laborales que han venido denominándose mobbing.

Gimeno Lahoz<sup>24</sup> señala los elementos estructurales de la presión laboral tendenciosa:

a) Es necesario que se ejerza una Presión, y que la víctima sienta esa presión afectando a su bienestar físico, psicológico y social.

b) La presión sufrida debe ser consecuencia de la actividad Laboral que se lleva a cabo, entre personas vinculadas por la prestación de servicios, y en el lugar de trabajo.

c) La Tendenciosidad es el requisito más importante, adjetiva toda la expresión, conceptúa más nítidamente cual es el problema al que nos enfrentamos: la no admisibilidad por la conciencia social de dicha presión laboral.

Las manifestaciones de la presión laboral tendenciosa son múltiples y variadas, lo más difícil es detectar cuándo empieza y por qué.

El Informe elaborado por ESADE (2004)<sup>25</sup> destaca tres elementos que ayudan a comprender la presión laboral tendenciosa:

El primero, la agresión se produce sin saber por qué, queda en manos de la víctima el decidir las causas de la agresión. Lo preocupante es que muchas veces los agresores tampoco conocen la razón de su comportamiento, de hecho lo encuentran natural.

El segundo, el carácter colectivo de la agresión, que en ocasiones puede ser «de acción colectiva» y en otras de «desinhibición colectiva» frente al agredido, es decir, desamparando a la víctima. Esa inhibición se da también en las organizaciones y en cierta forma cuando los casos pasan por magistratura.

El tercero es el de la retirada o huida de la víctima. En general las investigaciones también constatan como la víctima recibe la agresión con incredulidad y

---

<sup>24</sup> GIMENO LAHOZ, R. “ *La presión laboral tendenciosa. Mobbing*” Tesis Doctoral. Universidad de Girona (2005), p1-52.

<sup>25</sup> <http://www.esade.edu/guiame/especiales/dossiers/index.php?MjAwNA%3D%3D>

sorprende lo que le inhibe de adoptar reacciones más proactivas.

Si algo caracteriza no obstante, al llamado acoso laboral (o presión laboral tendenciosa) es el aislamiento social laboral de la víctima, y el activo proceso de expulsión por parte del grupo (dirigido por los acosadores) de esta persona que opta finalmente por abandonar la estructura organizacional (dañada o no hasta el nivel de trastorno), sin duda con un cierto nivel de pérdida de expectativas y proyectos<sup>26</sup>.

Los listados de conductas han sido frecuentes desde los primeros trabajos de Leymann, y lo cierto que el proceso de acoso se ha ido actualizando y amoldando a las nuevas relaciones laborales, modos de producción y tecnologías implicadas.

El resultado del proceso de acoso genera una serie de consecuencias psicológicas y físicas sobre las personas afectadas que son devastadoras. En lo psicológico son comunes el estrés, la ansiedad y la depresión, como veremos en su momento. En cuanto a las dolencias físicas, al bajar las defensas, aparecen males a los que la víctima ya estaba predispuesta como problemas dermatológicos, cardíacos, gastrointestinales o alérgicos. Leymann asegura que «el lugar de trabajo es el único campo de batalla que queda donde las personas se pueden machucar unas a otras sin correr el riesgo de ser enjuiciadas».

Son muchos los autores que señalan que la presión laboral tendenciosa es un fenómeno complejo, multidisciplinar, multinivel y multicausal. Blanco, López Y Barón<sup>27</sup> lo recogen espléndidamente cuando plantean la necesidad de contemplar la identidad bio-psico-social del individuo.

González De Rivera<sup>28</sup> afirma que se trata de una situación psicológica compleja,

---

22 CARBONELL VAYA, E. J., GIMENO NAVARRO, M. A., MEJIAS GARCIA, Ana.. "El acoso laboral antes llamado mobbing." ..Edit TIRANT LO BLANCH. Barcelona 20/03/2008, p185.

<sup>27</sup> Citado en CARBONELL VAYA, E. J., GIMENO NAVARRO, M. A., MEJIAS GARCIA, Ana.. *El acoso laboral antes llamado mobbing*. 20/03/2008. Edit Tirant lo Blanch.

<sup>28</sup> GONZÁLEZ DE RIVERA, J. L., "El Síndrome del Acoso Institucional," Diario Médico, 18 Julio 2000.

GONZÁLEZ DE RIVERA, J.L. "El Trastorno por Mediocridad Inoperante Activa (síndrome MIA). "Psiquis, 18, 6, (1997), pp 229-231. GONZÁLEZ DE RIVERA, J.L. "El maltrato psicológico: cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso." 1ª edición. Espasa Calpe. Madrid: 2002. pp111-115 GONZÁLEZ DE RIVERA, J.L. "Las claves del mobbing". Madrid: Eos. 2005

desarrollada en la interacción de 3 factores: acosado, acosador, y el entorno interpersonal al que ambos pertenecen.

En este mismo sentido, Einarsen <sup>29</sup> afirma que coexisten tres formas diferentes de conceptualizar y tratar de explicar los procesos de la presión laboral tendenciosa:

- a) explicación del acoso en función de la personalidad, tanto de las víctimas como de los acosadores;
- b) en función de las características inherentes a las relaciones interpersonales; y
- c) basándose en características del entorno laboral y social.

De acuerdo con Fernández <sup>30</sup> tres son las principales vertientes de este fenómeno, entre las que se generan zonas de interacción:

- a) el área psicológica-individual.
- b) el área preventiva-organizacional.
- c) el área jurídico-protectora.

Como indica Fernández, podemos considerar este fenómeno como:

---

<sup>29</sup>EINARSEN, S. Y SKOGSTAD, A. “*Bullying at work: Epidemiological finding in public and private organizations.*” *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 1996, pp 185-201

EINARSEN clasificó el proceso de acoso en 4 etapas: 1) Comportamientos agresivos; 2) Acoso; 3) Estigmatización; y 4) Trastorno severo. En principio los comportamientos pueden ser sutiles e indirectos, por lo que son difíciles de reconocer y afrontar. Posteriormente la víctima puede ser expuesta a formas más directas, mediante las cuales es humillada, ridiculizada y aislada cada vez más. La estigmatización hace que para la víctima sea más difícil defenderse. Al final del proceso de acoso, la víctima a menudo padece una amplia gama de síntomas de estrés, donde los periodos prolongados de baja por enfermedad son necesarios para intentar hacer frente a la situación. En las últimas fases es probable que ni la dirección ni los compañeros ofrezcan apoyo a las víctimas, llegando a culparles de su propia desgracia. LEYMANN, “The nature and causes of bullying at work”, *International Journal of Manpower*, vol. 20, núm. 1-2, 1999, pp. 16-27.

<sup>30</sup> FERNÁNDEZ, E., “*El acoso moral en el trabajo: evaluación y prevención*”, Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (OSALAN), 2004; MARTÍN, M. y PÉREZ, S., “*El acoso moral en el trabajo: la construcción social de un fenómeno*”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 20, núm. 2, 2002, pp. 271-302.



a) Una clase especial de acciones violentas de una o varias personas que provocan daño en quienes las padecen (área individual-psicológica).

b) Unas prácticas inadecuadas en el ámbito organizacional, que comportan la aplicación indebida y abusiva del poder, lo que imposibilita el adecuado desarrollo de los roles laborales, y muestra una escasa implementación de políticas preventivas (área preventiva-organizacional).

c) La vulneración múltiple de derechos individuales, lo que ha generado pautas de respuesta formalizadas en normas y preceptos legales, programas de acción, y movimientos organizados para la divulgación y lucha contra dicha realidad (área jurídico-protectora).

Por otro lado, la presión laboral tendenciosa constituye un riesgo laboral de primer orden, atendiendo a su elevado impacto en la población trabajadora, siendo un riesgo en alza, como indica el aumento de las denuncias por acoso laboral recibidas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social -ITSS-.<sup>31</sup>

Según la Tercera Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo en la Unión Europea, basada en 21.500 entrevistas con trabajadores de toda la Unión Europea y publicada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 2000, un 9% de los trabajadores europeos han sido víctimas de acoso psicológico en el trabajo (13 millones de personas)<sup>32</sup>.

---

<sup>31</sup> NAVARRO DOMENICHELLI, R. "El mobbing o acoso moral en el trabajo", en Estudios Financieros, Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF, núms. 233-234, 2002, págs. 177 a 200.

Concluye: en un 25 %, entre el primer semestre de 2006 y el de 2007. Si bien, las denuncias por acoso laboral en España se sitúan por debajo de la media europea, según los datos de 2007 de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo.

<sup>32</sup> Además, entre otros datos significativos, esta investigación indica que:

- 2% (3 millones) de trabajadores sufren violencia física en su puesto de trabajo. En nuestra investigación menos del 1%.
- 4% (6 millones) de trabajadores sufren violencia física por personas ajenas a su lugar de trabajo.
- 2% (3 millones) sufren acoso sexual. En nuestro estudio un 1,4%, percibe insinuaciones sexuales.

Según la citada encuesta las cifras más elevadas se registran en el Sector Servicios (Administración pública: 14 %; Hoteles y restaurantes: 13%; Otros servicios: 12 %; Comercio: 13 %). Según nuestra investigación los sectores con mayor presencia de acoso son: Comercio y Hostelería (11,8%).

Por países no todos son afectados de la misma manera; así, hay países que presentan más casos (Finlandia: 15%; Suecia y Reino Unido: 14%; Países Bajos: 12%; Bélgica: 11%). Por el contrario, en los países del sur de Europa (como España: 5%, Portugal: 4% e Italia: 4%) el estudio registraba cifras más

La Universidad de Alcalá realizó una encuesta denominada Barómetro Cisneros en mayo de 2001, con una muestra de aproximadamente mil personas sobre la incidencia del mobbing ó acoso psicológico en el trabajo en la administración (AEAT e IGAE).

Piñuel y Oñate <sup>33</sup>, a la luz de dicho informe, indican que el número de trabajadores afectados por presión laboral tendenciosa en España supera los dos millones.

Según el Informe Cisneros el concepto de mobbing, traducido de manera correcta al castellano como acoso psicológico y no “acoso moral” (deberíamos decir inmoral en todo caso), posee un sustrato ético esencial que se refiere a la falta de respeto y de

---

bajas, en principio achacables a un problema de terminología y definición del problema.

En el año 2000, en España se estimaba que el número de trabajadores que se encontraban en situación de presión laboral tendenciosa era de un 5%, si bien podían existir muchas alteraciones de personalidad que no se interpretaban como acoso psicológico. Ya en 2001, en el informe elaborado por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Trabajo se estimaba que aproximadamente ochocientas mil personas en España padecían presión laboral tendenciosa.

<sup>33</sup> INFORME CISNEROS V. “*La incidencia del mobbing ó acoso psicológico en el trabajo en la Administración (aeat e igae) Resultados del barómetro Cisneros y sobre violencia en el entorno laboral*” PIÑUEL Y ZABALA, I. Tomado de Sindicato Gestha. Asociaciones profesionales del Cuerpo Técnico Profesor Iñaki Piñuel y Zabala inakipyz@eresmas.net

En este informe se presenta una descripción del problema del Mobbing o acoso psicológico en la Administración Pública y de cómo afecta significativamente a la eficiencia de los recursos humanos, deteriorando la salud de los trabajadores afectados, que padecen serios problemas que causan su baja laboral, y su deterioro psicológico progresivo. Se proporcionan las definiciones y las modalidades más comunes del mobbing y se presentan los datos del análisis de la “V Investigación sobre violencia en el entorno laboral” desarrollada por el equipo de investigación Cisneros a petición del sindicato GESTHA y las Asociaciones Profesionales de los Cuerpos Técnicos del Ministerio de Hacienda.

El estudio ha sido realizado en la Agencia tributaria y la Intervención General de la Administración del Estado con una participación del 62 % de los 7000 funcionarios que componen el Cuerpo Técnico.

El Objetivo genérico de esta investigación es doble, por un lado establecer el perfil del problema del Mobbing o acoso psicológico laboral, y por otro la descripción del clima laboral y política de Recursos humanos, todo ello en el ámbito de los Técnicos del Ministerio de Hacienda.

Este objetivo genérico se concretaba en 5 objetivos específicos:

1. Establecer de manera cuantitativa y cualitativa el estado del problema de la violencia psicológica en el trabajo en el ámbito del colectivo de técnicos del Ministerio de Hacienda.

2. Proporcionar el mapa de las *zonas calientes* o colectivos en mayor riesgo laboral de Mobbing en el cuerpo de técnicos.

3. Proporcionar los datos relevantes para la confección de normas, reglamentos, protocolos de prevención anti-mobbing, o planes de divulgación o de formación dirigidos a la promoción y la mejora de la salud laboral en el seno de dicho colectivo.

4. Proporcionar una herramienta eficaz y concreta de retroalimentación para evaluar y medir la incidencia en el tiempo de las políticas de prevención de riesgos laborales psicosociales.

5. Realizar un diagnóstico del clima laboral, es tilo de dirección, problemas de organización y actual política de RRHH en la AEAT y la IGAE, estudiando en su caso, la posible relación entre esta problemática y el Mobbing existente en la Organización.

consideración del derecho a la dignidad del trabajador como un elemento relevante o sustancial de la relación laboral.

En el año 2001, y con ocasión de la publicación en España del primer libro monográfico sobre Mobbing o Acoso psicológico en el trabajo : “ *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo* y la presencia en la sesión del Senado de 19 de Junio de 2001 que aprobó por unanimidad una resolución sobre acoso psicológico, definían el mobbing como: “el continuado y deliberado maltrato verbal y moral que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos, o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador”.

El objetivo de la práctica del mobbing es “intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir, emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización y a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar, y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la ocasión que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, caos, desorganización, urgencia, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etc-...) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas”<sup>34</sup>

Los tres criterios diagnósticos más comúnmente aceptados por los investigadores europeos, que sirven para dilucidar si estamos o no ante casos de Mobbing son:

a) la existencia de una o más de las conductas de hostigamiento internacionalmente reconocidas por la Investigación como tales.

b) la duración del hostigamiento como algo que se presenta a lo largo de un período y por lo tanto que no responde a una acción puntual o esporádica. Se entiende que como mínimo a lo largo de más de 6 meses.

---

<sup>34</sup> PIÑUEL ZABALA, I. “*Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*”. Editorial Sal Terrae, Santander, 2001, p55.

c) La frecuencia de los comportamientos de hostigamiento por lo menos semanal. (Una vez o más a la semana).

La concurrencia de estas tres características acreditan la existencia de un trabajador sometido a un cuadro de Acoso Psicológico en el trabajo o Mobbing.

El objetivo habitual de este proceso es destruir su desempeño para inducir o facilitar su salida, abandono o exclusión de la organización. Pero también a veces el mobbing se dirige a crear un ambiente de terror o miedo que paraliza a los trabajadores a la hora de reivindicar sus derechos sometiéndolos a un entorno laboral psicosocialmente tóxico de características feudales.

Einarsen<sup>35</sup> define el mobbing como aquello que “ocurre cuando alguien, de modo persistente y durante cierto tiempo, es objeto de comportamientos denominados negativos por parte de otro u otros, en una situación donde, por diferentes razones, puede tener dificultades para defenderse a sí mismo”.

La mayoría de los autores coinciden en diferenciar tres tipos de mobbing<sup>36</sup>:

a) Mobbing ascendente (vertical). Este tipo de mobbing es el que ejercen uno o varios subordinados sobre aquella persona que ostenta un rango jerárquico superior en la organización. Normalmente suele producirse cuando alguien exterior a la empresa se incorpora a ella con un rango laboral superior<sup>37</sup>. Sus métodos no son aceptados por los trabajadores que se encuentran bajo su dirección y suele suceder porque un trabajador quería obtener ese puesto y no lo ha conseguido. También puede darse otra modalidad en la que el trabajador es ascendido a un puesto de responsabilidad, en virtud del cual, se le otorga la capacidad de organizar y dirigir a sus antiguos compañeros. La situación se complica si no se ha consultado, previamente, el ascenso al resto de trabajadores y,

---

<sup>35</sup>EINARSEN, STALE, JOHAN HAUGE, LARS “Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura.”, Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 2006, Vol. 22 (3), pp 251-274.

También citado en ESCUDERO, J.F; POYATOS, G.” *Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal*”, Edit Bosch, 2ª edición, 2005, Barcelona, p 89.

<sup>36</sup> HIRIGOYEN, M -F “*El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana.*” Barcelona. Círculo de Lectores, 2000, pp 98-103.

<sup>37</sup> DE PABLO, H. “*Estrés y hostigamiento laboral*”. Editorial formación Alcalá. Alcalá la Real, Jaén. 2004, pp148.

éstos, no se muestran de acuerdo con la elección, o si el nuevo responsable no marca unos objetivos claros dentro del departamento generando intromisiones en las funciones de alguno o algunos de sus componentes. Se puede desencadenar este fenómeno hacia aquellos jefes que se muestran arrogantes en el trato y muestran comportamientos autoritarios hacia sus inferiores.

b) Mobbing horizontal. En este tipo de mobbing un grupo de trabajadores se constituye como un individuo y actúa como un bloque con el fin de conseguir un único objetivo. En este supuesto un trabajador/a se ve acosado/a por un compañero con el mismo nivel jerárquico, aunque es posible que si bien no oficialmente, tenga una posición "de facto" superior. El ataque se puede dar por problemas personales o bien, porque algunos de los miembros del grupo sencillamente no acepta las pautas de funcionamiento tácitamente o expresamente aceptadas por el resto. Otra circunstancia que da lugar a este comportamiento es la existencia de personas físicamente o psicológicamente débiles o distintas, y estas diferencias son explotadas por los demás simplemente para mitigar el aburrimiento.

c) Mobbing descendente (vertical). Suele ser la situación más habitual. El acoso se ocasiona a los subordinados cuando son agredidos por un superior jerárquico.<sup>38</sup> La persona que ejerce el poder lo hace a través de desprecios, falsas acusaciones e incluso insultos que pretende minar el ámbito psicológico del trabajador acosado para destacar frente a sus subordinados, para mantener su posición en la jerarquía laboral o simplemente se trata de una estrategia empresarial cuyo objetivo es deshacerse de una persona forzando el abandono "voluntario" de una persona determinada sin proceder a su despido legal, ya que si no motivo acarrearía un coste económico para la empresa. Se denomina mobbing vertical o "bossing"<sup>39</sup> (expresión que proviene del término "boss", jefe en inglés), que se produce cuando la conducta hostigadora proviene del jefe. En estos casos la posición de debilidad de trabajador acosado es evidente, ya que los ataques provienen de quien tiene el poder de dirección en la empresa, quien puede

---

<sup>38</sup> DE PABLO, H. "Estrés y hostigamiento laboral." Editorial formación Alcalá. Alcalá la Real, Jaén. 2004, pp 148.

<sup>39</sup> MA RCOS GONZALEZ, J.L., LAFONT NIMESA, L., PORTERO LA REANO, G., VILLEGAS FERNANDEZ, J.M. y MOLINA NAVARRETE, C. VVAA. "La tutela frente al Acoso Moral: laboral, escolar, familiar e inmobiliario. Del silencio a la palabra de Ley Penal" (Coord MA RCOS GONZALEZ, J.L.) Editorial Thomson Aranzadi, Cizur Menor, Madrid, 2006.

distribuir tareas, premiar o despreciar los resultados y además de quién debería velar por salvaguardar los derechos del trabajador.

Además en estos casos es muy difícil para el trabajador defenderse de los ataques en el ámbito interno de la empresa.

El origen de este tipo de acoso es<sup>40</sup>:

a) Institucional.- Mediante el empleo de procedimientos de gestión para desestabilizar mentalmente, bien puede ser por competencia, o por grandes desencuentros.

a) Perverso:- La persona jerárquica superior posee una personalidad psicopática.

c) Estratégico.-para conseguir que el subordinado solicite voluntariamente la salida definitiva de la empresa y de esa manera evitar la indemnización que le correspondería por despido improcedente.

d) Por último se puede dar el mobbing mixto<sup>41</sup>, un compendio del horizontal y del vertical y por ello el nos lleva al resultado más dañoso. Se produce por la existencia de comportamientos que atentan contra la dignidad del trabajador tanto por los superiores (ya sea por acción o por omisión, en este último caso cuando no ponen fin a las conductas de compañeros a pesar de las denuncias del afectado) como por los propios compañeros que atentan contra la víctima bien como modo de eliminar a un competidor o como defensa del puesto de trabajo secundando la actuación de los superiores.

Éstos adoptan conductas activas o pasivas, distinguiéndose:

A) Los espectadores:-Aquellos que siendo totalmente conscientes del acoso, abuso o injusticia de la situación, no intervienen en el conflicto, para de esta manera evitar convertirse en objeto de represalia, o pasar a ser también víctimas. Esta situación

---

<sup>40</sup> DE PABLO, H. "Estrés y hostigamiento laboral". Editorial formación Alcalá. Alcalá la Real, Jaén. 2004, pp 148.

<sup>41</sup> DE PABLO, H. "Estrés y hostigamiento laboral". Editorial formación Alcalá. Alcalá la Real, Jaén. 2004, pp 149.

es frecuente en aquellas organizaciones en las que la colaboración, la eficacia y la eficiencia se posponen ante los valores de poder, control y prevaricación.

b) Los co-agresores o co-mobbers.- son el grupo de compañeros que el acosador (mobber) logra reunir junto a él, convenciéndoles de la peligrosidad que tiene la víctima, por lo que es neutralizada e incluso obligada a marcharse.

En materia de mobbing se incluye el concepto de acoso sexual, como señaló Hirigoyen<sup>42</sup>, al estimarse que constituye la base, fundamento y fin último de las conductas que lo componen. El Acoso sexual es una cara del acoso laboral, el acoso sexual es reconocido como un elemento que afecta a las condiciones de trabajo, como un problema cada vez más grave para el empleador y la víctima y que acarrea una serie de consecuencias tanto sobre la víctima como sobre la organización nada desdeñables.

Hay que entender por acoso sexual<sup>43</sup>, aquel comportamiento, verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, generando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

A los efectos de apreciar que concurre el acoso, lo importante es que se trate de un comportamiento no deseado por la víctima, aunque a priori la negativa de la víctima no se traduzca en una denuncia ante los tribunales. Es decir, que el hecho de que la víctima no denuncie ante los tribunales la situación de acoso desde el primer momento, no supone que determinados comportamientos no puedan ser constitutivos de acoso sexual, mientras la víctima ni consienta ni desee las reiteradas proposiciones que se le hacen, y respecto las que sufre coacciones, amenazas y presiones.

En cumplimiento de lo establecido en el Art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el empresario está obligado a elaborar en la empresa un protocolo de actuación que tenga por finalidad prevenir este tipo de conductas pero también dar cauce a denuncias o reclamaciones que se puedan formular a

---

<sup>42</sup> HIRIGOYEN, M.-F. “El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana.” Barcelona. Círculo de Lectores, 2000, pp 88-92.

<sup>43</sup> FABRAGAT, G. “Acoso sexual en el trabajo” (Empresas) [www.tirantonline.com](http://www.tirantonline.com)-10/2010

este respecto por quienes han sido víctimas. Con esa finalidad se podrá negociar con los representantes la implantación de medidas tales como elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, realización de campañas informativas o acciones de formación, etc.

Además, el acoso sexual, es constitutivo de una discriminación por razón de género, por lo que el empresario tiene que tenerlo en cuenta a esos efectos. Y tanto si adopta medidas aisladas en la empresa para garantizar la igualdad, como cuando se elabora un plan de igualdad para garantizar esa igualdad real en tre unas y otros, debe tener en cuenta la elaboración de un protocolo de actuación para los supuestos de acoso sexual<sup>44</sup>.

Para diferenciar acoso sexual como forma de discriminación y acoso laboral de la discriminación por razón de género, hay que tener en cuenta que en el primer tipo de conducta prima la concepción del sexo como un acto carnal, por lo que no importa tanto el sexo de la víctima como el patrón sexual del agresor. Las conductas buscan la satisfacción sexual del sujeto activo o bien la degradación sexual del sujeto pasivo, colocándole, de una manera u otra, en un contexto sexual no querido.

El principio de igualdad de sexos al que alude el principio de no discriminación carece de valor cuando las conductas están viciadas por la naturaleza sexual del sujeto activo. En estos casos no existe, según Altés Tarrega<sup>45</sup>, una discriminación por razón de sexo, ni siquiera por vía indirecta, sino un atentado contra la libertad sexual del sujeto, su intimidad y su dignidad. Que las mujeres sean, con mucho, las víctimas de este comportamiento se explica por una situación de discriminación previa, pero no implica que el comportamiento sea en sí mismo discriminatorio.

Sin embargo, la doctrina mayoritariamente ha calificado el acoso sexual más como una cuestión de poder que de sexualidad, siendo en este sentido una manifestación

---

<sup>44</sup> Todo ello sin perjuicio de que deba despedir, ex. Art. 54.1.g) E.T., a aquel trabajador que acosare a otro. No en balde, el empresario debe garantizar que su poder de dirección se ejerce en consecuencia con la obligación de garantizar ex. Art. 14 L PRL que el trabajo se cumple en adecuadas condiciones de seguridad y salud.

<sup>45</sup> ALTÉS TARREGA, J. A. "El acoso del trabajador en la empresa". Edit. Tirant lo Blanch. Valencia, 2002 [www.tirantloblanch.com](http://www.tirantloblanch.com). 10/03/2008.



de la violencia de género, lo que justifica su carácter discriminatorio, puesto que no obedece tanto a las apetencias sexuales del agresor, como a un estereotipo social de entendimiento de la sexualidad.

El segundo tipo de comportamientos, el acoso relacionado con el sexo, mucho más habitual, hace referencia a determinadas conductas que tienen su origen en ciertos estereotipos sociales y sexuales. La doctrina ha manifestado que la definición que aporta la normativa comunitaria describe un acoso moral por razón de género, más que un acoso por razón de sexo, incluyendo tanto aquellas conductas en las que la relación con el sexo es de causalidad, como aquellas en que esa relación es de ocasionalidad. Queda también incluido en este concepto el acoso derivado de las responsabilidades familiares.<sup>46</sup> En definitiva, las conductas están determinadas por la pertenencia de la persona a uno u otro sexo o por el ejercicio de los estereotipos de cada uno de ellos. La doctrina judicial posterior a la LOI<sup>47</sup> se ha referido a este supuesto de acoso, siguiendo esta interpretación como “aquel que discrimina, excluye, subordina, subvalora o estereotipa a las personas en razón de su sexo”<sup>48</sup> Así, estamos frente a determinadas conductas sexistas, pero carentes de contenido sexual, que conducen a la creación de un entorno laboral hostil y que impiden que la víctima pueda desarrollar con normalidad su actividad laboral. Aunque persiste la vulneración de la intimidad, el elemento discriminatorio se presenta con mayor nitidez. Puede observarse como, cuanto más lejos se encuentra la conducta de la satisfacción sexual del sujeto activo, más fácil es configurar la misma como una discriminación<sup>49</sup>.

---

<sup>46</sup> ALTES TARREGA, J.A. “*El acoso del trabajador en la empresa*”. Edit. Tirant lo Blanch. Valencia, 2002 [www.tirantloblanch.com](http://www.tirantloblanch.com). 10/03/2008.

En este sentido el acoso por razón de sexo “toma forma de desprecio hacia la destreza física de la mujer, como en el caso de los bomberos; otras, adopta la vía de subestimar su competencia técnica, como en el campo de los negocios o en el científico; otras veces se lleva a cabo cuestionando su capacidad para adoptar la necesaria agresividad, como en la policía o en las ventas; en otras ocasiones se las considera demasiado agresivas, como en las finanzas o leyes; otras veces adopta la forma de negativa a someterse a la autoridad de una mujer; incluso cuando ella es la supervisora; en otras ocasiones se denigran sus logros intelectuales, como en el terreno académico; y en otros casos, se la trata como si fuera un niño o una persona dependiente, en lugar de una trabajadora totalmente competente”.

<sup>47</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE nº 71 de 23 de marzo de 2007.

<sup>48</sup> STSJ Galicia de 14 de mayo de 2007, Rec. 4705/2006 (Tol 1105783)].

<sup>49</sup> Directiva 2002/73, (modificada en anterioridad) de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo y, más recientemente, la Directiva 2006/54/CE de refundición de la normativa comunitaria relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

La Segunda Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo, llevada a cabo en 1996<sup>50</sup> por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo se ocupa de esta cuestión y en sus conclusiones se indica que el acoso sexual no es un fenómeno esporádico que afecte a algunas mujeres aisladas en el lugar de trabajo, sino que un 3% de mujeres han sido víctimas de acoso sexual en los últimos doce meses anteriores a la realización de la encuesta.

Sobre el acoso sexual, y especialmente sobre sus víctimas, existen algunas creencias generalizadas que no se corresponden con la realidad y que, por ello, pueden catalogarse como mitos.

En primer lugar, existe la creencia de que las víctimas del acoso sexual son siempre mujeres. Si bien es cierto que el acoso sexual es un fenómeno que afecta predominantemente a las mujeres, las cifras aportadas por la Encuesta Europea indican que también los hombres son víctimas de este fenómeno.

Una segunda creencia es la de que existen víctimas típicas del acoso sexual y que tal «tipicidad» está relacionada con los cánones tradicionales de belleza. Sin embargo, el problema del acoso tiene más que ver con las relaciones de poder que con las relaciones sexuales. En tal sentido no puede hablarse de que existan víctimas típicas, sino de que existe una asociación entre la probabilidad de ser víctima de acoso sexual y el grado de dependencia económica y la vulnerabilidad general de la persona.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT<sup>51</sup>) señala que las mujeres con más probabilidad de ser acosadas son las viudas, separadas, divorciadas, mujeres que trabajan en trabajos predominantemente masculinos, mujeres recién ingresadas en la fuerza de trabajo y mujeres con contratos de empleo irregular.

---

<sup>50</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/021/es/1/EF10021ES.pdf>.

Si se tiene en cuenta que tal porcentaje supone una cifra de dos millones de mujeres, el problema cobra una dimensión de gran magnitud. La misma encuesta señala que las mujeres que tienen empleos precarios son más a menudo víctimas de acoso sexual que quienes gozan de empleo estable. En el caso de los hombres, el porcentaje que señala haber sido acosado sexualmente es inferior al 1,1%. En las conclusiones de la encuesta se señala que cuestión tan perniciosa debe ser erradicada de los lugares de trabajo en toda la Unión Europea.

<sup>51</sup> OIT8(ilo)C111 *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, 1958

La definición del término acoso sexual es importante en cuanto que su formulación determinará tanto las conductas que lo conforman y, por tanto, el rango de comportamientos prohibidos como la magnitud del fenómeno (o número de personas víctimas de acoso sexual).

La Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131 de 27 Noviembre 1991<sup>52</sup>, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo aborda el acoso sexual y propone la siguiente definición: « La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluido la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable si;- dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma,- la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo y/o - dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma; y de que dicha conducta puede ser, en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato».

Teniendo en cuenta lo visto hasta ahora, es preciso señalar el alcance de algunos de los rasgos definitorios del acoso sexual, especialmente el de «conducta de tipo sexual».

El Código de Prácticas de 1991 sobre medidas para combatir el acoso sexual que fue adoptado por la Comisión de las Comunidades Europeas<sup>53</sup> contempla la conducta sexual en un sentido amplio, señalando que en las conductas de naturaleza sexual quedan comprendidas las conductas verbales o no verbales, o las físicas molestas. De una

---

<sup>52</sup> RECOMENDACIÓN 92/131/CEE: *Recomendación de la Comisión*, de 27 de noviembre de 1991, *relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo* (92/131/CEE) DOUE, 24 de Febrero de 1992 > <http://vlex.com/vid/recomendacion-dignidad-mujer-hombre-15456821#ixzz16Jjuo8Fx>

<sup>53</sup> “Código práctico encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo” [Diario Oficial L 49 de 24.2.1992]. RECOMENDACIÓN 92/131/CEE DE LA COMISIÓN, de 27 de noviembre de 1991, *relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo* [Diario Oficial L 49 de 24.2 1992].

manera más descriptiva, el manual de procedimiento de Rubenstein <sup>54</sup> ofrece algunos ejemplos de estas categorías: El contacto físico no deseado (conducta física de naturaleza sexual) puede ser variado e ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizquitos o roces con el cuerpo de otro empleado hasta el intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales; La conducta verbal de naturaleza sexual puede incluir insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; En la conducta no verbal de naturaleza sexual quedarían incluidas la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos.

Uno de los aspectos problemáticos del acoso sexual reside en aquellos supuestos en que las conductas indeseadas no llegan a una acción violenta del primer tipo, sino que consisten en insinuaciones, propuestas, manifestaciones verbales que también agreden al trabajador afectado pero que lo hacen más desde una perspectiva psíquica que física, ya que las acciones violentas tienen una clara cobertura penal.

Una segunda cuestión de importancia es delimitar las conductas de acoso de las conductas de cortejo. En este sentido existen diferencias claras entre el flirteo y el comportamiento romántico y el acoso sexual. Lo que hace distintos a unos comportamientos de otros es que la conducta en cuestión tenga una buena acogida por la persona a la que se dirige. La atención sexual es acoso sexual cuando se convierte en desagradable. Por ello, a cada persona le corresponde determinar el comportamiento que aprueba o tolera, y de parte de quien. Es esto lo que imposibilita el hacer una relación de conductas vejatorias que deban ser prohibidas. En todo caso, se pueden indicar conductas que probablemente hayan de ser consideradas como acoso sexual pero que efectivamente sean así consideradas dependerá de las circunstancias de cada caso concreto (en definitiva, de la actitud con que se reciben por parte de la persona a quien han sido dirigidas).

---

<sup>54</sup> RUBENSTEIN, M. y DE VRIES, I.M. "How to combat sexual harassment at work. A Guide to Implementing the European Commission Code of Practice." Commission of the European Communities, Luxemburgo, 1993, pp25-28.

Por tanto, la determinación de qué comportamientos resultan o no molestos es algo que depende del receptor de las conductas, siendo en este punto irrelevante la intencionalidad del emisor de las conductas. Si se dependiera de la intencionalidad del autor, la víctima se vería obligada a aceptar y tolerar todo tipo de conducta ofensiva en los casos en que su autor no lo hiciera con intención de perjudicarla.

Se distinguen dos tipos básicos de acoso sexual<sup>55</sup>, en función de que exista o no un elemento de chantaje en el mismo: el acoso *quid pro quo* y el que crea un ambiente de trabajo hostil.<sup>56</sup>

A) Acoso *quid pro quo*. En este tipo de acoso lo que se produce es propiamente un chantaje sexual (esto a cambio de eso). A través de él, se fuerza a un empleado a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver

---

<sup>55</sup> Un dato relevante sobre la frecuencia del acoso sexual es que la mayoría de las víctimas de acoso son objeto de episodios reiterados de acoso y no de incidentes aislados.

Algunos estudiosos del acoso (Fitzgerald, Adams, A. (1992). *Bullying at work: How to confront and overcome it*. London: Virago Press) proponen un modelo según el cual el acoso sexual en las organizaciones es función de las características de la organización y las características del trabajo y que, por tanto, debe ser estudiado tanto a nivel de cultura grupal como de clima organizacional.

Según tal modelo, el acoso sexual en las organizaciones es, básicamente, función de dos aspectos: el clima organizacional y si el contexto es masculino o femenino. El clima organizacional se refiere a aquellas características de la organización que facilitan que exista o no un clima de tolerancia hacia el acoso sexual (en tal sentido se ha encontrado que la percepción de que la organización tolera en alguna medida el acoso sexual en el trabajo está correlacionado positivamente con experiencias de acoso sexual. Muestras de tolerancia hacia el acoso sexual son el que las quejas sobre el mismo no se tomen en serio, que sea arriesgado plantear quejas, que los acosadores tengan poca probabilidad de ser efectivamente castigados, etc.).

La segunda variable se refiere a si predominan los hombres o las mujeres y a si el tipo de tareas son predominantemente masculinas o femeninas (las mujeres que trabajan en contextos predominantemente masculinos tienen más probabilidades de sufrir acoso sexual). Estos dos elementos determinan la prevalencia del acoso sexual. Distinguiendo según el tipo de acoso sexual, parece que las condiciones y el clima organizacional determinan en mayor medida el acoso que crea un ambiente hostil que el acoso *quid pro quo*, y que éste está más influenciado por características individuales del acosador.

Otros estudiosos del acoso Schneider en HITLAN, R. T., KELLY, K., SCHEPMAN, S., SCHNEIDER, K. T., Y ZARATE, M. A. (2006). "Language Exclusion and the Consequences of Perceived Ostracism in the Workplace". *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, p10, pp 56-70.) examinan las experiencias de acoso sexual dentro de un marco general de estrés y, en tal sentido, el acoso sexual, como otros estresores, en la mayoría de los casos consiste en sucesos que, aisladamente apenas son significativos, pero que acumulativamente puede llegar a ser muy estresantes.

<sup>56</sup> Esta clasificación asumida por la doctrina fue consagrada por el propio Tribunal Constitucional que, en la sentencia 224/1999, de 13 de diciembre, determinaba que "queda así prohibido no sólo el acoso en el cual el sometimiento de la mujer o el hombre a tales requerimientos no queridos ni pedidos de empleadores o compañeros, se erige en un privilegio de la estabilidad en el empleo, la promoción o la formación profesional o cualesquiera otras condiciones en el trabajo o en el salario, sino también el acoso sexual consiste en un comportamiento de carácter libidinoso no deseado por generar un ambiente laboral desagradable, incomodo, intimidatorio, ofensivo o humillante para el trabajador (...)"

perjudicados ciertos beneficios o condiciones del trabajo. Se trata de un abuso de autoridad por lo que sólo puede ser realizado por quien tenga poder para proporcionar o retirar un beneficio laboral. Este tipo de acoso consiste en situaciones donde la negativa de una persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza explícita o implícitamente como una base para una decisión que afecta el acceso de la persona a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, al salario o a cualquier otra decisión sobre el empleo (Resolución sobre la protección de la dignidad de las mujeres y de los hombres; Consejo de Ministros de las Comunidades Europeas, Mayo 1990 y Recomendación de la Comisión Europea sobre el mismo asunto, Noviembre 1991<sup>57</sup>).

Este concepto del acoso encierra un importante problema, que es la exclusión de las conductas de acoso entre colegas, cuyas consecuencias, sin embargo, son iguales que las de acoso por un superior.

Para Fernando Mansilla<sup>58</sup> los requerimientos sexuales o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones del trabajo hacen que se trate de un abuso de autoridad, porque supone amenazas por parte de un cargo superior de consecuencias negativas (despido, no renovación del contrato, peores condiciones laborales, etc.) si no se aceptan los requerimientos de tipo sexual. Es decir que consiste en el abuso desde una posición de poder para lograr beneficios sexuales. La respuesta al acoso sirve de base, implícita o explícitamente, para decisiones relacionadas con el acceso de dicha persona a la formación profesional o al empleo, a la continuidad del contrato de trabajo, a la promoción profesional, al aumento de salario, etc.<sup>59</sup>

Para Altés<sup>60</sup> en este tipo de acoso el sujeto activo condiciona la calidad del empleo o bien en el empleo mismo -contratación y cese- del sujeto pasivo a la realización de un acto de contenido sexual. Suele entenderse como una proposición o requerimiento sexual realizado por un superior jerárquico bajo la amenaza de influir en las condiciones

---

<sup>57</sup> RECOMENDACIÓN 92/131/CEE DE LA COMISIÓN, de 27 de noviembre de 1991, *relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo*. Vid ut supra.

<sup>58</sup> MANSILLA IZQUIERDO, F. “*Dificultades en la Evaluación del Riesgo Psicosocial en el Trabajo*”. *Anales de Psiquiatría*, (2004) 20, 6, pp 247-251.

<sup>59</sup> Citado en MANSILLA IZQUIERDO, F. “*Otros riesgos psicosociales en el trabajo. Teoría y práctica*”, Editorial Psicología online. 2010.

<sup>60</sup> ALTÉS TÁRREGA, J. A. “*El acoso sexual en el trabajo*”. Editorial Librería la Jurídica S.L. Barcelona. 2002, pp. 90 y ss.

de empleo.

La doctrina ha limitado el concepto de sujeto activo en esta categoría de acoso sexual, de manera que sólo podrán serlo “el empresario físico, el representante legal del empresario jurídico o un directivo con competencia delegada para decidir el acceso al empleo, una condición laboral o el cese del trabajador”<sup>61</sup>

B) Acoso sexual ambiental<sup>62</sup>. Es aquél que se comete por compañeros de trabajo jerárquicamente iguales y que tiene como consecuencia la creación de un ambiente de trabajo sexualmente hostil o degradante, creando al trabajador una situación laboral intolerable, lo cual conlleva tanto repercusiones objetivas -la reducción del rendimiento, el absentismo laboral- como subjetivas -la sumisión del trabajador afectado a una alta presión psicológica. El acoso sexual ambiental es un proceso de degradación y contaminación del entorno laboral de un concreto trabajador mediante connotaciones sexuales, o, lo que es lo mismo, crear en torno al trabajador un “ambiente sexualmente ofensivo”<sup>63</sup>.

La Recomendación de la Comisión Europea se refiere a una conducta que crea un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para el acosado. Es decir, el acoso sexual ambiental se genera cuando se crea un clima de trabajo hostil y sexual, lo suficientemente grave e intenso como para alterar las condiciones laborales del trabajador y crear un entorno laboral abusivo.

En este tipo de acoso lo definitorio es el desarrollo de un comportamiento de naturaleza sexual de cualquier tipo (bromas persistentes y graves de carácter sexual, alusiones o comentarios groseros sobre la vida íntima del trabajador, requerimientos a trabajadores para que lleven una ropa sexualmente insinuante, etc.)<sup>64</sup>, lo que genera un

---

<sup>61</sup> LOUSADA AROCHENA, J. F. “*El derecho de los trabajadores a la protección frente al acoso sexual*” Comares, Granada, 2006.p. 115.

PÉREZ DEL RÍO, T. “*El acoso sexual en el trabajo su sanción en el orden social*”, Relaciones Laborales, nº 17, 1990. p. 28. PÉREZ DEL RÍO, se muestra partidaria de esta idea y así define este tipo de acoso como el realizado “por compañeros de trabajo jerárquicamente superiores de los que depende a víctima y ostentan delegación de poder de dirección, o por el propio empleador...”

<sup>62</sup> Denominado “hostile environment harassment”

<sup>63</sup> ALTÉS TÁRREGA, J. A., “*El acoso sexual...*”, ob. cit. pp. 90 y ss.

<sup>64</sup> vid. ALTÉS TÁRREGA, J. A. “*El acoso sexual en el...*”, ob. cit., pp. 128 y ss.

El acoso sexual ambiental, más que por las conductas, principalmente se define por la ausencia de un poder laboral, entendido como capacidad de influir en las condiciones de trabajo de la víctima, no

contexto laboral negativo -intimidatorio, hostil, ofensivo, humillante- para el trabajador, lo cual tiene como consecuencia que el trabajador no pueda desarrollar su prestación laboral en un ambiente adecuado, ya que se ve sometido a un tipo de presión por conductas de tipo sexual en el trabajo que termina creándole una situación laboral intolerable. En muchas ocasiones este ambiente laboral inadecuado puede ser aceptado como una costumbre o una situación normal en nuestra cultura.

La reciente normativa sobre el acoso como discriminación por razón de sexo parece que la misma incorpora este mismo sentir.

a) La Directiva 72/2002, tras definir el acoso y el acoso sexual en relación con la creación de un entorno “intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”, en el párrafo segundo de su artículo 3 expresamente señala que “el rechazo de tal comportamiento por parte de una persona o su sumisión al mismo no podrá utilizarse para tomar una decisión que le afecte”<sup>65</sup>.

---

estando tampoco este poder necesariamente relacionado con situaciones de verticalidad entre el sujeto activo y pasivo de la conducta – STSJ Madrid de 7 de marzo de 2006, Rec. 338/2006.

STSJ Andalucía/Sevilla de 29 de enero de 2005, Rec. 3429/2003. En el caso enjuiciado el acosador llevó a cabo tocamientos a la víctima mientras se masturbaba.

Aunque es cierto que en algún momento se ha utilizado un concepto de acoso restringido, la inclusión de conductas no verbales como posibles actos de acoso parece asentada en los Tribunales.

Así, por ejemplo en la STSJ de la Comunidad Valenciana de 24 de mayo de 2006 (Rec. 766/2006) se recoge la definición comunitaria, de manera que se entiende como tal “la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual que tenga por objeto o efecto atentar contra la dignidad de una persona, y en particular, contra su libertad sexual”. Por su parte, la STSJ Cataluña de 15 de mayo de 2006, Rec. 8713/2005, considera probado un acoso en el que el sujeto activo se tocaba, en presencia de la trabajadora “en la parte baja”; o sacaba fotografías en un plano muy próximo a sus pechos, sin que se viera ni su rostro ni ninguna otra parte del cuerpo.

<sup>65</sup> SANCHEZ, E. y LARRAURI, E., “El nuevo delito de acoso sexual y su sanción administrativa en el ámbito laboral”, Tirant lo Blanch, 1999, pp. 40 y 41.

También se ha combatido esta concepción subjetiva del acoso desde el derecho penal, entendiendo que existen circunstancias concurrentes, como el estado psicológico de la propia víctima, la naturaleza de su relación contractual, la adopción de medidas por parte de la empresa en situaciones similares anteriores que no siempre permiten una reacción incontestable de la víctima -

En este sentido resulta paradigmática la STSJ Galicia de 9 de febrero de 1995 que aunque reconoció que objetivamente podía existir una conducta de acoso sexual, denegó la existencia de violación del derecho fundamental por considerar que, subjetivamente, la trabajadora demandante no se sintió intimidada o agredida. En la sentencia se tiene en cuenta que, con posterioridad, se denunció la conducta por la vía penal y se dirigió un escrito a la empresa y la justificación de “que el hecho le produjo terror y miedo y que por ello lo soportó.

La jurisprudencia norteamericana nos proporciona ejemplos de parámetros como son el Meritor evidence Standard (estándar de evidencia de Meritor) que toma su nombre del caso Meritor en el que el Tribunal basa la determinación de la existencia del acoso en la manifestación de la víctima, a través de su conducta, de que los ataques sexuales no eran biénvenidos; o el *de la razonable woman* (mujer razonable), llevando por tanto el criterio sobre la existencia del acoso sexual a un contexto femenino, que aun así no tendría en cuenta las vivencias de mujeres especialmente sensibilizadas hacia los ataques sexuales.



b) La Directiva 2006/54<sup>66</sup> define en los mismos términos el acoso y el acoso sexual (art. 1.c y d), incluyendo en el concepto de discriminación, según dispone su artículo 2 “el acoso y el acoso sexual, así como cualquier trato menos favorable basado en el rechazo de tal comportamiento por parte de una persona o su sumisión al mismo”.

c) Por último, la LOI<sup>67</sup> reitera esta distinción y tras las, ya vistas, definiciones de ambos tipos de acoso determina que “el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o se considerará también acto de discriminación por razón de sexo”.

De esta manera, aparentemente, la definición de acoso, en su doble modalidad, parece referirse al denominado acoso ambiental, mientras que la modalidad de chantaje estaría contenida en la referencia al condicionamiento de sus derechos con base en dichas conductas<sup>68</sup>.

---

Sobre estos parámetros véase MERCADER UGUINA, J. R. y MORENO SOLANA, A. “El concepto de acoso por motivaciones sexuales: el acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Ley Orgánica de igualdad entre mujeres y hombres”, en AA. VV. (coordinador J. R. Mercader Uguina), *Comentarios Laborales de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres*, Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2007. pp. 146 y ss.

La STSJ Madrid 25 de enero de 2005, rec. 5048/2005, denegó el acoso por existir “una relación consentida por las dos personas adultas implicadas en ella, en la que la mujer, a pesar de haber manifestado al demandante que tenía novio, acepta el profuso trato con su compañero que ha tenido lugar, siendo el lo que quien toma la iniciativa en casi el doble de ocasiones, al menos, telefónicamente, circunstancias estas que, desde luego, resultan muy contradictorias con su manifestación de que no quiere más que una relación de amistad con el demandante, cuando, además, sabía y así consta en los e-mails obrantes en autos, dirigidos por esta a ella, que él estaba enamorado, por lo que, desde luego, no puede calificarse de acoso o una actuación por parte del actor, no sólo consentida, sino propiciada por su compañera, cuyos hechos aún en contradicción con lo que parecía verbalizar, transmiten un mensaje de acogida de los sentimientos del hombre y auspició a sus pretensiones de otro tipo de trato”.

Señala esta sentencia que constituye un elemento esencial que “esta conducta sea lo suficientemente grave como para crear tal entorno negativo y lo sea, por otra parte, no sólo según la percepción subjetiva o la sensibilidad de quien lo padece, sino objetivamente considerada”.

Efectivamente, la doctrina ha entendido que esta sentencia reconoce la valoración subjetivo-objetiva del acoso sexual. Sobre el tema LOUSADA AROCHENA, J. F., “*El concepto de acoso sexual laboral según la sentencia de 13 de diciembre de 1999 del Tribunal Constitucional*”, RL, nº 3, 2000, pp.79; y ALTÉS TÁRREGA, J. A., “*El acoso sexual en el...*”, ob. cit., pp. 124 y ss.

<sup>66</sup> Así, en primer lugar, se considera acoso “la situación en que se produce un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil degradante, humillante u ofensivo” (art. 2.1.c).

En segundo lugar, el acoso sexual aparece en la “la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil degradante humillante u ofensivo” (art. 2.1.d).

<sup>67</sup> LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres Vid ut supra

<sup>68</sup> BALLESTER PASTOR, M. A. “*Las Directivas sobre aplicación del principio de igualdad de trato de*

Existen ciertas diferencias entre las definiciones normativas ; mientras que las normas comunitarias extienden su protección a las decisiones adoptadas como consecuencia del acoso , la LOI <sup>69</sup> española parece referirse únicamente al acto de chantaje mismo, sin mención a las decisiones, favorables o adversas, que puedan tomarse como consecuencia. Sin embargo, tal omisión, se suple con la declaración de nulidad de las consecuencias de los actos discriminatorios que dispone el art. 10 LOI, así como diversos preceptos de la normativa laboral.

Lo que, en cualquier caso, no es posible es hacer depender la existencia del acoso de intercambio de la realización por parte de agresor del mismo al objeto de condicionamiento. Hay que entender, por el contrario, que el chantaje o acoso de intercambio se encuentra implícito en la definición de acoso que sería ilícito aunque no existiera una pérdida tangible de derechos.

En este sentido<sup>70</sup>, la creación de un ambiente degradante hostil o humillante es sustancial a cualquier tipo de acoso. Tampoco el modo en el que se lleva a cabo la conducta sirve de criterio, pues el acoso ambiental puede consistir igualmente en amenazas o requerimientos sexuales. Por tanto, la existencia de una determinada pauta de conducta no puede utilizarse como criterio para delimitar cada uno de los tipos de acoso, pues en ambos casos puede ser la misma.

Al respecto Del Rey Guanter <sup>71</sup> señaló, y Lousada Arochena <sup>72</sup>ratificó, que “lo que distingue a ambos tipos de acoso es la existencia o no de un condicionamiento directo de los términos de una relación laboral respecto a un requerimiento sexual, y no

---

*las personas por razón de origen racial o étnico (2000/43) y por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual (2000/78)”, en VV . A A. La protección de derechos fundamentales en el orden social, Cuadernos de Derecho Judicial 21, CGPJ, 2003, p. 328.*

Incluso autores que tradicionalmente habían venido defendiendo la visión del acoso sexual como una discriminación por razón de sexo señalan ahora, a la luz de la Directiva, como en el “acoso sexual”, en contraposición al acoso por género, “existe un interés de contenido sexual en la conducta del ofensor, por lo que en estricta puridad de términos podría entenderse que no existe un comportamiento discriminatorio por género, sino un atentado a su dignidad”.

<sup>70</sup> ALTÉS, J. A., “El acoso sexual en el...”, Op citada

<sup>71</sup> DEL REY GUANTER, S. “Acoso y sexual y relación laboral”, Relaciones Laborales, nº 3-4, 1993.

<sup>72</sup> LOUSADA AROCHENA, J. F., “El acoso moral por razón de género”, Aranzadi Social, Tom o V, 2003.

el que se dé o no este requerimiento sexual en sí”.

Ni siquiera la relación de verticalidad sirve para diferenciar uno u otro tipo de acoso, pues como puse de manifiesto en relación con este tema, existen sujetos que sin ocupar una posición jerárquica superior sí poseen la capacidad de influir sobre las condiciones laborales de la víctima<sup>73</sup>.

La diferencia entre uno y otro no está tanto en la existencia o no de una pérdida de derechos laborales, sino en la utilización del “poder laboral”. El chantaje o acoso aparece, cuando el sujeto activo se sirve de una posición laboral prevalente para conseguir el resultado querido. La ausencia de esta actitud en el ilícito es lo que nos sitúa en el acoso sexual ambiental. Así, junto a los supuestos que encierra el criterio aceptado por la doctrina -siempre que hay un condicionamiento más o menos directo existe una utilización de “poder” laboral sobre la víctima del acoso-, añade otros al tipo chantaje que, de lo contrario, se circunscribirían al tipo ambiental. Sólo cuando no se tiene una situación de poder o, aun teniéndola, éste no se utiliza ni explícita ni implícitamente, ni de forma directa ni indirectamente se estará ante el acoso sexual ambiental.

Por otro lado, debe igualmente señalarse que, aunque la normativa analizada anteriormente señala la existencia de un acoso de intercambio tanto en relación con el acoso sexual, como con el acoso por razón de sexo, sin excluir totalmente esta posibilidad, lo cierto es que la inmensa mayoría de las veces el acoso por razón de sexo va a ser un acoso sexual ambiental.

El acoso sexual<sup>74</sup> se puede producir en los sentidos ya vistos del acoso laboral.<sup>75</sup>

---

<sup>73</sup> Este sería el caso de los representantes de los trabajadores, de los clientes, o de los trabajadores de la empresa con relaciones familiares o de amistad con los empresarios o directivos de la empresa.

<sup>74</sup> FERNÁNDEZ, J; GARCÍA, B; GÓMEZ, F. J.; MARTÍNEZ, C; MOLINA, C; OLARTE, S; PEDROSA, S.I; RODRÍGUEZ, M.L.(coordinador CORREA, M)” *Acoso moral en el trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*,”Thomson Aranzadi,2006, Cizur Menor, Navarra, pp71 CORREA, M en su artículo “*El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo*”,incluido en dicha compilación señala: que la conexión entre ambos acosos ya fue puesta de manifiesto en las directivas de la Ue D/ 2000/43/CEE, D/200/78/CEE y D/2002/73/CEE, modificación de la D/ 76/207/CEE, RDs, 19/02,p101.

<sup>75</sup> RUBIO DE MEDINA, M.D. “*El acoso sexual horizontal*”.2007. Bosch ,pp 96. Define el acoso sexual horizontal como aquel que sufren los trabajadores, con independencia de su sexo, por parte de sus compañeros de trabajo -acoso horizontal-, a los que se les facilita las herramientas jurídicas necesarias para combatir las conductas contrarias a su dignidad, a su libertad sexual, a su salud, etc. cuando el empresario se niega a adoptar medidas contra los acosadores; al mismo tiempo, se introducen los

Según la OIT<sup>76</sup>, para que haya acoso sexual deben integrarse tres elementos, un comportamiento de carácter sexual, que no sea deseado y que la víctima lo perciba como un condicionante hostil para su trabajo, convirtiéndolo en algo humillante.

El acoso sexual es cualquier tipo de acercamiento o presión de naturaleza sexual tanto física como verbal, no deseada por quien la sufre, que surge de la relación de empleo y que da por resultado un ambiente de trabajo hostil, un impedimento para hacer las tareas y un condicionamiento de las oportunidades de ocupación de la persona perseguida.

Igualmente determina los siguientes niveles de conductas:

- a) Acoso leve: chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual.
- b) Acoso moderado: miradas, gestos lascivos, muecas.
- c) Acoso medio: llamadas telefónicas y cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.
- b) Acoso fuerte: manoseos, sujetar o acorralar.
- e) Acoso muy fuerte: chantaje o presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.

El acoso sexual incluye:

- a) Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios, “palmaditas”, “pellizquitos”, roces con el cuerpo, hasta el intento de violación y la coacción para relaciones sexuales.

---

mecanismos necesarios para que los trabajadores puedan defenderse de las injustas acusaciones de acoso que realicen sus compañeros de trabajo. Mecanismos adaptados, todos ellos, a las novedades introducidas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

<sup>76</sup> Vid ut supra

b) Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas.

c) Conducta no verbal de naturaleza sexual como exhibir de fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos.

También se ha definido el acoso sexual en el trabajo como toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe o debe saber que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo, y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante<sup>77</sup>.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el título I, Artículo 7, dice que se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Y que constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo; y que constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En el marco de la UE se consideraba que el acoso puede constituir discriminación. La reformulación de la regulación sobre el acoso en las relaciones laborales se inició a raíz de la publicación en los últimos años de hasta cuatro Directivas comunitarias sobre discriminación.

Dos de estas Directivas se han promulgado en relación con la normativa sobre discriminación por razón de sexo. Se trata de la Directiva 2002/73, (mencionada con anterioridad) de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE del

---

<sup>77</sup> Unión Sindical de Madrid-Región de Castilla y León, COO, 2003. <http://www.ccoo.es/comunes/estatico/CSCCOO/documentos/biografiasSecretariado.pdf>

Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo y, más recientemente, la Directiva 2006/54/CE de refundición de la normativa comunitaria relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación).

Las otras son la Directiva 2000/43 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independiente de su origen racial o étnico y la Directiva 2000/78, de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación que, pese a su genérico título, tiene un alcance limitado en la no discriminación “por motivos religiosos o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato”.

Esta nueva regulación en el marco comunitario ha traído consigo una reforma legislativa en el ordenamiento jurídico español, a fin de adaptar la legislación nacional a las disposiciones comunitarias<sup>78</sup>.

La primera vía para introducir dichas reformas fue la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (LMFAOS), cuyo Capítulo III tenía, desde esta perspectiva, el significativo título de “Medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato”.

La segunda norma que ha incidido en materia de acoso (ya mencionada) ha sido la recientemente promulgada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI). Esta última constituye, sin duda, la más ambiciosa de las normas que en materia de igualdad y no discriminación se han promulgado en España.

---

<sup>78</sup> Vid. un estudio sobre estas Directivas en BALLESTER PASTOR, M. A. “*Las Directivas sobre aplicación del principio de igualdad de trato de las personas por razón de origen racial o étnico (2000/43) y por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual (2000/78)*”, en VV. AA. *La protección de derechos fundamentales en el orden social*, Cuadernos de Derecho Judicial 21, CGPJ, 2003, pp. 285 y ss.

Todas las normas que han incidido en la configuración de la protección sobre el acoso se han promulgado en el ámbito de la prohibición de la discriminación y la consecución de la igualdad de trato. Por ello resulta de gran utilidad partir de una definición de estos conceptos.

Los profesores Rodríguez Piñero Y Fernández López<sup>79</sup> elaboraron en la década de los 80 y que, aun hoy, sigue plenamente vigente un concepto de discriminación: la discriminación es una manifestación del principio de igualdad que tiene un contenido específico, distinto al principio de igualdad de trato. La principal diferencia radica en la distinta concepción de la paridad en uno y otro caso. En relación con la igualdad de trato la paridad implica un trato proporcional y no arbitrario, que no prohíbe por tanto las desigualdades, sino que estas no encuentren justificación, sean desproporcionadas o arbitrarias. Sin embargo, el principio de no discriminación contiene un concepto de paridad con mayor alcance, pues no se admite ninguna desigualdad en base a los motivos de no discriminación y, por tanto, se prohíbe la disparidad. Se exige que el resultado sea la igualdad de trato.

La consecución de la igualdad de trato es el objetivo perseguido por las distintas Directivas comunitarias y las normas internas antes mencionadas. No obstante, pese a lo que pudiera parecer, dicho principio genérico de igualdad de trato en el entorno laboral está todavía lejos de conseguirse y en la práctica sólo se han ampliado los motivos específicos de no discriminación sin dejar de constituir un listado limitado.

La erradicación del acoso se considera un instrumento más para lograr la igualdad de trato. Y, en este sentido, todas las normas a las que se ha hecho referencia,

---

<sup>79</sup> Vid. RODRIGUEZ PIÑERO, M., y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F. "Igualdad y Discriminación," Tecnos, Madrid, 1986.

Manifestaciones que diferencian los conceptos de igualdad de trato y discriminación son:

a) Los distintos ámbitos de aplicación de uno y otro. Así mientras que el principio de igualdad de trato vincula exclusivamente a los poderes públicos el de no discriminación alcanza también a las conductas privadas;

b) La admisión de conductas indirectas en la no discriminación. Efectivamente al poner este principio su objetivo tanto en el origen como en el resultado de la actividad que da lugar a la discriminación se están prohibiendo no sólo las discriminaciones directas, sino también las indirectas;

c) La admisión de "acciones positivas" como método de combatir la desigualdad material que provoca un acto discriminatorio, lo que impone un plus de intervención frente a la desigualdad formal a la que hace referencia el principio general de igualdad

incorporan un concepto de acoso basado en cada uno de los motivos de discriminación sobre los que se articulan cada una de ellas, al tiempo que se concreta dicho comportamiento como un acto discriminatorio.

Así, en los tres conceptos mencionados, cuatro atendiendo a la doble definición de la Directiva 2006/54/CE, el acoso aparece, junto a la discriminación directa e indirecta, como una forma de discriminación.

Es decir estamos, en principio, ante un comportamiento específico y diferenciado de la discriminación directa y de la indirecta, pero que participa de su naturaleza discriminatoria.

En cuanto a la discriminación directa<sup>80</sup> se articula por una situación de trato menos favorable, lo que permite presuponer que la discriminación se produce “ad origine” y que existe en el sujeto activo una “intención discriminatoria”. Se ha señalado que la discriminación directa no necesita de ese elemento intencional o de culpabilidad en el sujeto activo, aunque normalmente estará presente.

Sin embargo, a juicio de Altes Tarrega<sup>81</sup>, tanto en las discriminaciones abiertas como en las ocultas, en las que el móvil discriminatorio se esconde para que no sea evidente, el sujeto activo, aunque no pretenda causar un daño a la víctima, se mueve siempre en una óptica discriminatoria. Por ello, el perjuicio causado deriva de un comportamiento intencionado, de ahí que la exculpación de la conducta implique demostrar que las medidas adoptadas estaban justificadas, eran proporcionadas y eran ajenas a un móvil discriminatorio.

Respecto de la discriminación indirecta se define por una situación de partida neutra cuyos resultados son una situación de desventaja para el grupo discriminado. Por tanto, se elimina de la definición el elemento intencional de la conducta y se pone el énfasis en el resultado de la misma y no en el origen.

---

<sup>80</sup> ALTES TARREGA, J.A. “*El acoso del trabajador en la empresa*”. Edit. Tirant lo Blanch. Valencia, 2002 [www.tirantloblanch.com](http://www.tirantloblanch.com).10/03/2008.

<sup>81</sup> vid ut supra



Este tipo de discriminación se incorporó al ordenamiento jurídico español por vía de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, haciéndose eco de la misma con posterioridad el resto de los órganos judiciales. Fue, no obstante, la LMAOS<sup>82</sup>, la norma que, por primera vez, incorporó, de forma expresa, este tipo de discriminación al conjunto de normas sobre igualdad y no discriminación. También la LOI ha incorporado este concepto en relación al derecho a no ser discriminado por razón de sexo. Sin embargo, las distintas normas modificadas por estas Leyes han incorporado esta terminología -discriminación directa e indirecta- pero no así las definiciones.

El acoso, definido por un tipo específico de comportamiento que, intencionadamente o no, implica un ataque contra la dignidad de la persona y/o pone a la persona en un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo constituye un determinado modo de discriminar que entiendo que, aunque se define por un tipo de comportamiento específico, no puede desgajarse del concepto de discriminación directa, puesto que el acoso, en sí mismo, constituye una discriminación de este tipo. De esta manera, puede existir una discriminación por cualquiera de los motivos de discriminación, tanto directa como indirecta y, en el primer caso, esa discriminación podrá provenir tanto de actuaciones discriminatorias genéricas, como de conductas de acoso.

La Propuesta modificada de Directiva del Consejo relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (presentada por la Comisión con arreglo al apartado 2 del artículo 250 del Tratado CE<sup>83</sup> establece en el punto 3.3. “El acoso constituirá discriminación a efectos de lo dispuesto en el apartado 1 cuando se produzca un comportamiento no deseado relacionado con uno de los motivos mencionados en el artículo 1 que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo. A este respecto, podrá definirse el concepto de acoso de conformidad con las normativas y prácticas nacionales de cada Estado miembro”.

---

<sup>82</sup> Vid ut supra.

<sup>83</sup> *Propuesta modificada de Directiva del Consejo relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación*) /\* COM/2000/0652 final - CNS 99/0225 \*/ Diario Oficial n° C 062 E de 27/02/2001 p. 0152 - 0163 52000PC0652]

Y la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo sigue este criterio.<sup>84</sup>

El Dictamen del Comité Económico y Social sobre la "Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo"<sup>85</sup> señala: 1.3. "La propuesta establece concretamente las obligaciones de los Estados miembros y tiene en cuenta la jurisprudencia de los últimos 25 años del Tribunal de Justicia. 1.4. En la propuesta se definen, por primera vez, de forma clara y precisa, el acoso sexual y la discriminación en el puesto de trabajo por motivos de sexo que coinciden con, y emanan de, las definiciones incluidas en las propuestas de Directiva que se basan en el artículo 13, y que se refieren al acoso en cuanto discriminación por motivos diferentes del sexo. Además, la propuesta introduce medidas de protección para los empleados que presentan quejas por discriminación, incluso aunque haya finalizado la relación laboral, y establece directrices para que los organismos nacionales independientes fomenten el principio de igualdad de trato". En el Informe del Parlamento Europeo<sup>86</sup> sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339(INI)). Comisión de Empleo y Asuntos Sociales<sup>87</sup> se subraya la importancia de investigar con mayor detalle el acoso moral en el lugar de trabajo en relación no sólo con aspectos de la organización del trabajo sino con factores como el sexo, la edad, el sector y la profesión; solicita asimismo que el estudio en cuestión incluya un análisis de la situación particular de las mujeres víctimas de acoso. En este informe se aborda la necesidad de tomar iniciativas destinadas a prevenir e impedir el acoso moral en el lugar de trabajo. El interés por esta cuestión en la Unión ha aumentado en los últimos tiempos estimándose que el acoso en el entorno laboral tiene claros puntos

---

<sup>84</sup> <http://www.mobbing.nu/legislacion.htm#ue>

<sup>85</sup> DIARIO OFICIAL n° C 123 de 25/04/2001 p. 0081 - 0085 [52001AE0060] *Informes del Parlamento Europeo* <http://www.mobbing.nu/legislacion.htm#ue>

<sup>86</sup> Documento de sesión Final. A5- 0283/2001 16 de julio de 2001. <http://www.mobbing.nu/legislacion.htm#ue>

<sup>87</sup> PE 305.695 2/24 RR\445949E Ponente: Jan Andersson S.doc15.

de contacto con la discriminación y el acoso sexual, dos cuestiones en las que ya se han tomado iniciativas comunitarias.

En cuanto a las definiciones de acoso se señala que no parece haberse adoptado ninguna definición internacional de acoso moral en el lugar de trabajo.

Hay, sin embargo, una serie de definiciones, elaboradas por ciertos investigadores, organizaciones, autoridades nacionales y otros, que difieren en parte entre sí en su énfasis o su enfoque<sup>88</sup>.

La discriminación en la vida laboral y el acoso sexual y de otro tipo en el trabajo guardan una importante relación con el acoso en el trabajo. El acoso está relacionado con la estructura sexual y la estructura genital, como ya se ha dicho con anterioridad, en su identificación con el poder. Se considera la Sexualidad con el fin de reproducción y continuación de la vida, esta energía es el motivo del mobbing, la Energía libidinal que tiene que ver con la estructura de poder.

El acoso sexual aparece en la “la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil degradante humillante u ofensivo” (art. 2.1.d).<sup>89</sup>

Se da relevancia jurídica, por primera vez, al acoso relacionado con el sexo como una conducta distinta al acoso sexual, algo hasta ahora inédito en la norma pero no en la realidad.

La publicación de la Directiva 2000/78, que crea la figura del acoso por orientación sexual y, sobre todo la configuración del doble concepto de acoso que se recoge en la Directiva 2002/73 y la Directiva 2006/54 podrían haber supuesto un gran avance dado que:

---

<sup>88</sup> En el "Código de conducta en materia de procedimientos disciplinarios y de reclamación" del Servicio Consultivo Británico para la conciliación y el arbitraje (AC AS), el acoso se define como "un comportamiento ofensivo, malicioso o insultante, un abuso de poder por medios destinados a debilitar, humillar, denigrar o injuriar a la víctima".

<sup>89</sup> Directiva 2006/54. Vid ut supra

a) En primer lugar, han delimitado claramente el acoso por motivos de orientación sexual, evitando la dudosa calificación del mismo como un acoso sexual, salvo cuando lo que se pretende sea la satisfacción sexual del individuo a costa de la homosexualidad de la víctima, pues, en esta situación, entiendo que no hay acoso por motivos de orientación sexual, sino un claro acoso sexual<sup>90</sup>.

b) Por otro lado, como se ha dicho, se ha diferenciado claramente entre un acoso por género (“acoso relacionado con el sexo de una persona”) y un acoso de “índole sexual”, avanzando así en la delimitación de las conductas a la que anteriormente se ha hecho referencia.

Sin embargo, como se ha visto, la Directiva 2006/54 (art. 2.2) insiste en que ambas conductas son constitutivas de discriminación por razón de sexo.

En conclusión, desde el punto de vista psicológico el Acoso Psicológico en el trabajo o mobbing es probablemente la situación laboral que más estrés produce, que más problemas de salud conlleva para el trabajador y que, en términos relativos, mayores tasas de depresión y suicidio puede llegar a ocasionar. Hoy en día es, probablemente el más grave y preocupante estresor laboral y, por tanto, el riesgo laboral más serio en términos psicosociales. Consiste en un deliberado, continuado y degradante maltrato verbal y moral que recibe un trabajador por parte de uno u otros compañeros, subordinados o jefes, que se comporta con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación emocional y psicológica, con el fin de aislar al trabajador de la comunidad laboral.

---

<sup>90</sup> STSJ de Galicia de 29 de abril de 2005, Rec. 1507/2005 (Tol 655211) señalaba en relación con un acoso homosexual que “el componente sexual aparece desde el momento en que, como finalidad del hostigamiento, se pretende el inicio de una relación íntima -y es cuando se frustra esa finalidad cuando el directivo solventa con el despido de la víctima un ambiente de trabajo en rarecido con una condición sexual, lo que, a través de esa represalia, nos vuelve a demostrar la existencia de la condición-, una finalidad identificativa de la conducta enjuiciada -si la finalidad del directivo fuese la destrucción de la víctima, estaríamos ante un acoso moral, y si la finalidad del directivo fuese la discriminación de la víctima, estaríamos ante un acoso discriminatorio, supuestos de acoso, atendiendo al relato de hechos probados, ajenos al caso-, e identificativa del derecho fundamental vulnerado, a saber la intimidad en su vertiente sexual -artículo 18 de nuestra Constitución-”.

Lo que pretende el acosador es aislar socialmente al acosado y hundir su autoestima.

No se trata de un mero incidente aislado, es un proceso destructivo, premeditado, intencional, sistemático y de consecuencias incalculables para las personas acosadas. Mediante la acusación continuada se destruye psicológicamente a la víctima que termina creyéndose inadecuada, incapaz y torpe.

Una nueva forma de acoso es el Stalking<sup>91</sup> que se ha etiquetado recientemente en la sociedad norteamericana. Consiste básicamente en la persecución ininterrumpida e intrusiva de un sujeto con el que se pretende entablar, reestablecer o continuar una relación pese al rechazo manifestado o mostrado por el objetivo. Tal conducta, que puede verificarse por muy distintos medios, constituye un fenómeno que puede llegar a coartar de forma sustancial la libertad de obrar de la víctima, así como sumirla en una grave situación psicológica.

La introducción del delito de stalking se produjo a principios de los '90 en Estados Unidos y colonizó a otros países anglosajones y tal orientación político-criminal ha alcanzado a países de la Europa continental, como Alemania o Italia.

Desde el punto de vista jurídico, la definición de acoso ha de partir de las nociones psicológicas y sociales, pero teniendo en cuenta los diversos modos de operar de la ciencia jurídica. Así Correa<sup>92</sup> señala que de la base científica de la sociología y la psicología, donde se han realizado los primeros estudios del fenómeno, han surgido reflejados los principales elementos que integran el concepto de acoso psicosociológico, que son un valioso referente para la delimitación jurídica. En cuanto a la conducta típica, sus rasgos objetivos son la repetición y persistencia en el tiempo y la potencialidad lesiva, como elemento teleológico, señala la intencionalidad lesiva, elemento

---

<sup>91</sup> VILLACAMPA ESTIARTE, C. "Stalking y derecho penal. Relevancia jurídico-penal de una nueva forma de acoso". Editorial Iustel. 2009, pp 32-100.

<sup>92</sup> CORREA, M en su artículo "El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo" en FERNÁNDEZ, J; GARCIA, B; GÓMEZ, F.J.; MARTINEZ, C; MOLINA, C; OLARTE, S; PEDROSA, S.I; RODRÍGUEZ, M.L. (coordinador CORREA, M) "Acoso moral en el trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daño"s, Thomson Aranzadi, 2006, Cizur Menor, Navarra, pp53-55.

organizacional es el contexto sociolaboral y, por último, elemento subjetivo dependen de la relación sujeto activo- pasivo( mobbing ascendente, descendente..)

Su definición<sup>93</sup> es la siguiente:” Toda conducta (activa y omisiva), llevada a cabo en el contexto de una relación laboral o de servicio, consistente en ataques reiterados y sistemáticos de carácter degradante, que tiene como finalidad atentar contra la integridad moral de una persona, siendo susceptible, además, de provocar daños de naturaleza psíquica, física, patrimonial o de perjudicar gravemente la empleabilidad de la víctima”.

Para concluir la cuestión de la noción de mobbing, en relación con lo anterior señalamos la de nuestro Código Penal Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal modificada por Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio:

“Artículo 173. 1. Segundo párrafo: Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaleciendo de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.”

“Artículo 176. Se impondrán las penas respectivamente establecidas en los artículos precedentes a la autoridad o funcionario que, faltando a los deberes de su cargo, permitiere que otras personas ejecuten los hechos previstos en ellos.”

Por último, siendo el objeto de la presente tesis el mobbing en la administración pública, aportamos nuestra definición. El acoso laboral en la Administración Pública constituye una agresión laboral institucionalizada.

Constituye una agresión en cuanto acto contrario al derecho de otra persona, que incluye el atentado a la libertad sexual. El término derecho, es entendido en cuanto a los derechos constitucionalmente reconocidos como fundamentales en la Constitución

---

<sup>93</sup> CORREA, M, “El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo” FERNÁNDEZ, J; GARCIA,B; GÓMEZ, F.J.; MARTINEZ, C; MOLINA,C; OLIVERA, S; PEDROS A,S.I; RODRÍGUEZ,M.L.(coordinador CORREA, M) “Acoso moral en el trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños”, Thomsom Aranzadi, 2006, Cizur Menor,Navarra,pp 89-90.

española ( igualdad, vida e integridad física y moral , honor, seguridad, etc) y respecto de expectativas legítimas en el desempeño de la relación laboral, y derechos amparados por la normativa de la función pública (Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Artículo 14) o la particular de los miembros de Fuerzas y Cuerpos de seguridad del estado, jueces , fiscales, secretarios judiciales y personal al servicio de la Administración de Justicia, Universidades, etc; que a través del acoso son conculcadas en una actitud finalista para que la víctima desista de su derecho a su destino laboral, de su puesto de trabajo, cuando es funcionario de carrera, y a su trabajo , si es interino. Con ello, no sólo se incurre en conducta contraria a la norma, incluso constitutiva de delito, sino que , mediante un fraude de ley, con animosidad y dolo, se atenta contra la normativa que regula la carrera profesional, conculcando los principios de igualdad, mérito y capacidad, por sujetos mediocres e inseguros que aprecian un peligro ante la víctima, una persona que simplemente ocupa el puesto, cargo y destino que le corresponde , pero que por la circunstancia que sea, es visto por el agresor como un peligro para su carrera, quien de esta manera, al conseguir la alienación y traslado o expulsión de la víctima, puede conseguir una mejora de su carrera, o suprimir el obstáculo , a su entender, de otra persona que le “ hace sombra” .

Laboral hace referencia a perteneciente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social, ya que esa agresión (compuesta de multitud de actos concatenados en el tiempo) se da dentro de la relación laboral, amparada por la relación que en ella se establece, pero afecta también a aspectos familiares y sociales de la víctima.

El carácter institucional de esta agresión se debe a que se convierte en institucional, forma parte integrante del funcionamiento (nocivo y contrario a la ley ) de la institución, de la administración, que suele , antes de prevenir o suprimir de raíz estas conductas, consentirla en aras a proteger una imagen pública, como preservadora y respetuosa con los derechos de los administrados, pero que conculca los de los profesionales dependientes de ella, no sólo por no velar por sus derechos, sino por no ampararle en ellos y reprimir estas conductas. La administración está más interesada en el silencio y el encubrimiento de estos reprobables hechos, ante el temor a una publicidad negativa, a que se ponga en entredicho una jefatura, o dirección, a actuar como corresponde por temor a enfrentamientos internos o faltas de apoyo para ascensos

discrecionales, que a actuar contra ellos y proteger a la víctima, a la que se puede incluso llegar a victimizar nuevamente, imponiéndole una falsa culpabilidad, tanto de la actuación del agresor, como de otras situaciones que nada tienen que ver con el acoso, pero que sirven para desplazar a la víctima y así “quitar el problema de en medio”, permaneciendo el agresor en su puesto y sin haber sido sancionado.

### 3. HISTORIA DEL CONCEPTO.

3.1 Creación del concepto, modelo normativo versus modelos socio lógicos, psicológicos y psiquiátricos.

El inicial interés por las denominadas conductas de *mobbing* se centra en los estudios surgidos desde la Psiquiatría y la Psicología, desde donde se elabora un concepto social del mismo, delimitado por la incidencia de conductas de violencia psicológica habituales, que persiguen la destrucción personal y profesional del trabajador acosado. Ante la gravedad, habitualidad e intensidad de las conductas, se suscita la necesidad de una intervención jurídica<sup>94</sup>, en un intento de luchar y erradicar esta clase de comportamientos.

La carencia de conceptualización jurídica inicial se subsana a través de las aportaciones doctrinales y jurisprudenciales que, partiendo del concepto elaborado por la Psiquiatría y la Psicología, construyen un concepto de *mobbing* en el que, además se materializan el objeto lesionado y las específicas consecuencias que genéricamente se desprenden de la totalidad de las conductas que conforman las mismas.

---

<sup>94</sup> MILLÁN, L, “Acoso moral: una reforma normativa y cinco propuesta de objetivación jurídica” Revista La ley., número extraordinario 2004”, p. 130.

RUIZ CASTILLO, “La vertiente jurídica del acoso moral en el trabajo: una aproximación al panorama actual” Revista La ley y laboral, nº 23, 2004, p. 37.



El sustrato material de los comportamientos de *mobbing* <sup>95</sup>viene delimitado a partir de los sufrimientos y sentimientos de humillación y degradación soportados por el trabajador acosado, por el clima de envilecimiento e instrumentalización que se suscita como consecuencia de estos comportamientos lesivos de la dignidad humana y, específicamente, del derecho fundamental a la integridad moral.

Cuando en el marco de relaciones contractuales aparece un proceso de violencia psicológica, produce un cambio en la relación jurídica primitiva, para quien se extralimita en el ejercicio de su poder la otra parte deja de ser considerada como persona, para ser concebida como una cosa susceptible de dominación. Al cosificar a un ser humano, se está atentando contra la integridad moral, y con ello se están produciendo daños morales y alteraciones psicológicas, del equilibrio psicofisiológico, que, pueden convertirse en alteraciones patológicas, en lesiones psíquicas.

El proceso de violencia psicológica tiene las siguientes fases jurídicas <sup>96</sup>paralelas a las descritas por la Psicología:

a) Fase inicial: La exhibición del Poder, el comienzo del acoso se realiza desde el punto de vista jurídico, con lo que se denomina malicia y terror ambiental<sup>97</sup>. Violencia e intimidación, en grado de malicia, que provocan un temor jurídico en la víctima. La intimidación es definida en el artículo 1.267.2 del Código civil como "...se inspira a uno de los contratantes el temor racional de sufrir un mal inminente y grave..." es importante señalar que el párrafo 3 del mismo precepto dice "...para calificar la intimidación debe atenderse a la edad y a la condición de la persona..."

b) Dolo civil. Transgresión de la buena fe. El acoso moral produce una serie de daños<sup>98</sup> no derivados del incumplimiento del contenido esencial del contrato de trabajo. Se caracteriza por la aparente falta de gravedad y trascendencia de esas conductas, que,

---

<sup>95</sup> PÉREZ MACHÍO, A.I. "Concreción del concepto jurídico de "mobbing", bien jurídico lesionado y su tutela jurídico-penal "Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología. 2004, núm. 06-06, pp 06:1 - 06:64.

<sup>96</sup> PÉREZ MACHÍO, A.I. "Concreción del concepto jurídico de "mobbing", bien jurídico lesionado y su tutela jurídico-penal "Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología. 2004, núm. 06-06, p.06:30 - 06:64.

<sup>97</sup> Sentencias TS de 4 de julio de 1944 y 10 de junio de 1947, reconocen el concepto de "terror ambiental".

<sup>98</sup> Sentencia del Juzgado de lo Social Sentencia Juzgado de lo Social núm. 319/2001 Pamplona, Navarra.

como dice la STSJ de Valencia, de 25 de septiembre de 2001, solo apreciadas en su conjunto es como muestran su especial gravedad.

La norma incumplida es el artículo 1902 del CC, ese deber de no dañar a otro como norma de conducta general. La conculcación de este deber derivado de una obligación extracontractual, también recibe el nombre de "obligación delictual". Si ese daño o conducta dolosa está sancionada en el Código Penal, éste será el que regule la consecuencia jurídica del mismo; y concurriendo incumplimientos contractuales y extracontractuales, la doctrina aplicable es la de la unificación de culpas<sup>99</sup>.

Se ha ido objetivando la responsabilidad evolucionando hacia la llamada "responsabilidad objetiva" que incluye la derivada de la asunción del riesgo que tiene especial trascendencia en orden a las reclamaciones por accidente laboral.

El Estatuto de los Trabajadores establece como derecho-deber recíproco del empresario y el trabajador de cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo con la buena fe y diligencia debidas. La mayoría de los actos de acoso transgreden precisamente el principio de buena fe.

c) Coacción. El proceso de violencia va progresivamente reiterándose, de manera que aquella trasgresión de la buena fe, y del deber general de no causar daños, se convierte en una dolosa conducta reprochable penalmente. El delito de coacción es ha podido servir tipificar el acoso, pero, teniendo en cuenta que no se trata de uno o varios actos violentos en un contexto espacio temporal inmediato a la toma de decisión por parte del trabajador que, es acosado por no doblegar su voluntad, el tipo de coacciones<sup>100</sup> plantea dificultades para aplicarlo al mobbing, (no a las conductas

---

<sup>99</sup><http://www.derechoycambiosocial.com/rjc/REVISTA3/responsabilidad.htm> De Gasperi, Luis y Morello, A. "Unificación de la Responsabilidad Contractual y Extracontractual". En: Curso Responsabilidad Civil Extracontractual – Lectura 5, editado por la Academia de la Magistratura. Pág. 43. La unificación de los sistemas de responsabilidad civil encuentra su razón de ser en los mismos fundamentos de la tesis de la unidad (propugna la unidad de la responsabilidad civil partiendo de la unidad de la culpa y definiéndola como "la violación de una obligación preexistente, sea ésta una obligación convencional, sea una obligación legal), pero haciendo énfasis en que las diferencias entre regímenes son sólo accesorias y lo importante es la existencia de una unidad genérica porque "en ambas cosas estamos frente a la violación de una obligación preexistente: si se trata de la responsabilidad extracontractual la obligación preexistente es legal, y si estamos en el ámbito contractual la obligación preexistente será una convencional"

<sup>100</sup> La jurisprudencia sobre coacciones ha sido ilustrativa para definir jurídicamente el hostigamiento laboral

concretas, en tanto no había regulación penal específica del mobbing) salvo en aquellos casos en los que el acoso se produzca de una forma especialmente rápida por tener por finalidad eliminar rápidamente del contexto de relaciones laborales a una persona.

d) Tortura. Sin embargo, el delito de trato degradante del artículo 173, podría ser más específico a la hora de penar el acoso, previa a su tipificación específica, cuya aplicación, incardinado en los delitos de torturas, recoge en su genérica formulación eso que la víctima de acoso conoce perfectamente y que el informe de la Comisión de empleo y mujeres de la UE resume, como una vida laboral inhumana. Esa extralimitación en el ejercicio del poder a través de actos de violencia psicológica, se caracteriza por un desprecio hacia la condición de ser humano de la persona o personas acosadas. Para el acosador no existe relación jurídica entre personas, sino una relación de poder sobre lo que considera un objeto, una cosa, que debe estar bajo su dominio jurídico o personal.

e) Fraude de Ley. El acosador se encargará de tejer una red a su alrededor que le permite, a través de todo tipo de manipulaciones, injurias, engaños, conseguir cubrir su finalidad antijurídica, de una cobertura legal refrendada por esa red social, por lo que la conducta de acoso siempre será un enorme fraude a la Ley. Ahí radica la dificultad de la prueba del mobbing, para demostrar ese fraude a la Ley, es preciso un conocimiento de la realidad y de los supuestos de hecho regulados por la norma que se trata de eludir, así como el de la norma que se cumple; si bien, en todo caso, el deber de respeto a la integridad moral del acosado, y otros derechos fundamentales serán igualmente vulnerados.

f) Cuando la integridad de la víctima ha sido ya dañada, las primeras alteraciones psicológicas son ya diagnosticables, y es precisa una intervención rápida y eficaz por parte de las Administraciones públicas competentes (Inspección de Trabajo, Fiscalía<sup>101</sup>, por lo que, en su caso cabe exigir responsabilidad patrimonial a la Administración, porque la única manera de evitar entrar en la espiral jurídica del mobbing es la rápida y eficaz intervención pública de la Inspección de Trabajo, Fiscalía

---

<sup>101</sup> Las Instrucciones de Fiscalía 1/2001 y la Instrucción 104/2001 del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales son aplicables desde el punto de vista de prevención general y protección de la víctima.

y los Servicios de Salud Mental, tanto desde sus competencias de mediación y coordinación como en las de persecución y sanción penal, si la fase de acoso ha entrado en la espiral del mobbing.

Los comportamientos de acoso se traducen en una pluralidad de conductas de diversa naturaleza a través de las que se persigue y fatiga a una persona, ocasionándole molestias o trabajos<sup>102</sup>. La diversidad de comportamientos que conforman la totalidad de las modalidades de acoso contribuye a especificar la naturaleza con la que cada una de ellas se caracteriza, debiendo distinguirse entre: acoso sexual, acoso psicológico y acoso moral.

En cuanto al acoso sexual<sup>103</sup> (del artículo 184 del Código Penal), señalar que esta clase de comportamientos consiste en la solitud de favores sexuales, razón por la cual el perfeccionamiento del delito no exige contacto sexual alguno, siendo suficiente, por lo tanto, con la formulación de la demanda de trato sexual<sup>104</sup>. Se trata, en definitiva, de conductas que asedian a la persona y comportan un componente de naturaleza sexual determinante en su conceptualización.

El “mobbing” puede referirse a acoso psicológico, que consiste en amenazar, criticar, ridiculizar, acechar, perseguir a una persona, inducir en ella sentimientos negativos, como miedo, desánimo, preocupación, inseguridad, interferir en sus dinámicas mentales, dificultar la realización de sus actividades y tareas, sobrecargarle con exigencias y expectativas que no puede cumplir, entre otros<sup>105</sup>. La particularidad del acoso psicológico radica en la provocación de violencia psicológica, ajena a cualquier conducta que requiera contacto físico o corporal, proyectada sobre el estado emocional,

---

<sup>102</sup> LOUSADA AROCHENA, “*El derecho de los trabajadores a la protección frente al acoso sexual*.” Editorial Comares. Granada, 1996, p. 93.

MARTÍNEZ VIVOT, “*Acoso sexual en las relaciones laborales*”. Editorial Astrea 1995, Buenos Aires. p. 9.

<sup>103</sup> LOUSADA AROCHENA, “*El derecho de los trabajadores a la protección frente al acoso sexual*.” Editorial Comares. Granada, 1996, p. 93. Define el acoso sexual como la conducta de perseguir, y fatigar a una persona, ocasionándole molestias y trabajos mediante propuestas de naturaleza sexual que resultan ofensivas para la víctima.

<sup>104</sup> MORALES PRATS/ GARCÍA ALBERO, “*Comentarios a la parte Especial del Derecho Penal*”, Aranzadi. Navarra. 2004, pp. 56-63.

<sup>105</sup> GONZÁLEZ DE RIVERA, “*El maltrato psicológico, Como defenderse del «mobbing» y de otras formas de acoso*”. Espasa. Madrid. 2002, p. 28.

es decir, la perturbación del necesario equilibrio emocional que precisa la persona para su bienestar<sup>106</sup>

El acoso moral esconde una situación donde los sentimientos y sufrimientos humillantes, degradantes y envilecedores se muestran como una constante a lo largo de todo el proceso de sometimiento al acosador<sup>107</sup>

Cada una de las modalidades de “acoso” aludidas, refleja un concreto ámbito de actuación fijado por conductas de diversa naturaleza que sirven para la identificación de las prácticas de mobbing.

La aproximación a un concepto jurídico de mobbing pasó por una previa conceptualización social del mismo<sup>108</sup> como ya se ha dicho. Así las aproximaciones doctrinales y jurisprudenciales que asumen en el denominado concepto social de “mobbing” lo definen como comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos, a causa del cual, el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de ignorarla<sup>109</sup>; continuo y deliberado maltrato verbal y moral que recibe un trabajador por parte de otro u otros que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos<sup>110</sup>; encuadramiento sobre un periodo de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles con sumadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas,

---

<sup>106</sup> GONZÁLEZ NAVARRO, “Acoso psicológico en el trabajo, (El alma el bien jurídico a proteger),” Civitas, Madrid, 2000, p 165.

<sup>107</sup> GONZÁLEZ DE RIVERA, “El maltrato psicológico, Como defenderse del «mobbing» y de otras formas de acoso”. Espasa. Madrid. 2002, p. 34.

<sup>108</sup> PÉREZ MACHÍO, A.I. “Concreción del concepto jurídico de “mobbing”, bien jurídico lesionado y su tutela jurídico-penal”. Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología. 2004, núm. 06-06, p. 06:8.

<sup>109</sup> CES GARCÍA, “El mobbing un nuevo riesgo laboral a prevenir en la Unión Europea. La sentencia del Tribunal de Justicia de 23 de enero de 2002», Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 37, 2 002.”, p. 20 6, LU ELMO MILLÁN, “Acoso moral o ‘mobbing Nuevas perspectivas sobre el tratamiento jurídico de un tema intemporal de actualidad”, Revista de Derecho del Trabajo n.º 1 15 de 2003,”p. 7.

<sup>110</sup> Sentencia 859/2002, de 8 de octubre, del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 5ª), que señala la concurrencia de las siguientes circunstancias: vaciado de competencias de las atribuciones de la víctima como jefe de servicio; carencia de una ocupación efectiva, con atribuciones o tareas marginales residuales; supresión de todos los elementos y materiales técnicos más imprescindibles para su contenido, así como los recursos humanos; aislamiento, con ubicación en una habitación destinada a cuarto de fotocopias y ulteriormente en recepción, entre otras.

hacia una tercera: el objetivo, debiendo situar el criterio definitorio en la intensidad y repetición sistemática de la agresión y en la ilegitimidad ética que se percibe de inmediato en un acto que se dirige a la destrucción de la persona de forma intelectual<sup>111</sup>; situación de conflicto interpersonal o grupal en la que, como medio para poner fin al mismo, una persona o grupo de personas deciden formal o informalmente, expresa o tácitamente, ejercer sobre otra persona prevaleciendo de cualesquiera relación de poder asimétrico instaurada en el lugar de trabajo, una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, con el fin de conseguir su estigmatización o aislamiento respecto del grupo<sup>112</sup>, haciéndole perder su autoestima personal y su reputación profesional, bien para ensayar las ventajas competitivas de un estilo autoritario de gestión, afirmando su poder, bien para provocar su dimisión mediante una fórmula alternativa que cree la apariencia de autoexclusión<sup>113</sup>

También se ha definido jurídicamente al mobbing como toda forma de agresión sistemática o reiterada de una o varias personas contra otra, en el medio de trabajo, constituida por una secuencia de actuaciones hostiles, degradantes o intimidatorias, dirigidas, específicamente, a romper sus redes de comunicación en el medio, aislándolo de su ambiente, para reforzar su posición de dominio jurídico o social y al margen de lesión concretamente alcanzada respecto a su salud física o psíquica<sup>114</sup>.

Esta orientación social doctrinal destaca los elementos característicos del “mobbing” maneado por la Psicología y la Psiquiatría, construyendo un concepto

<sup>111</sup> AGRAA/FERNÁNDEZ/TASCÓN, “Reflexiones, al hilo de la jurisprudencia sobre el hostigamiento psicológico en el trabajo (mobbing)». Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 115, 2003”, p.114.

Fundamento Jurídico 4º, de la Sentencia 319/2001, de 24 de septiembre, de un Juzgado de lo Social de Navarra; el Fundamento Jurídico 2º de la Sentencia 616/2002, de 24 de septiembre, del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 2) y el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sala de lo Social, Sección 2ª), en el Fundamento Jurídico 2º, de la Sentencia 828/2003, de 11 de marzo, que vienen a definir el mobbing o acoso moral en el trabajo como situaciones de hostigamiento a un trabajador frente al que se desarrollan actitudes de violencia psicológica de forma prolongada y que conducen a un extrañamiento social en el marco laboral, le causan alteraciones psicósomáticas de ansiedad y, en ocasiones, consiguen el abandono del trabajador del empleo al no soportar el estrés al que se encuentra sometido.

<sup>112</sup> CONESA BALLESTEROS/SANAHUJA VIDAL, “Acoso moral en el trabajo : tratamiento jurídico», La Ley Laboral, núm. 30, 2002, p. 642 definen el acoso moral desde ataques infundados contra la reputación o la dignidad de una persona y el desprestigio del trabajo realizado, hasta la manipulación de la comunicación e información en el seno de la empresa y con el resto de compañeros de trabajo

<sup>113</sup> MOLINA VARRETE, “La tutela frente a la violencia moral en los lugares de trabajo entre prevención e indemnización”, AS, núm. 18, 2002., p.51.

<sup>114</sup> ARAMENDI, “Acoso moral: su tipificación jurídica y su tutela judicial» Aranzadi Social, núm. 2, 2002, p. 376.

delimitado por tres elementos característicos: el elemento material; el elemento temporal; y el elemento teleológico.

En resumen, el concepto jurídico de “mobbing” a partir de su concepto social se identifica con aquellas conductas de violencia psicológica extrema que, de forma habitual y reiterada, persiguen la salida del trabajador acosado de la organización o de la empresa en la que trabaja.

Con posterioridad se pretendió un concepto de mobbing a partir de la provocación de sentimientos de humillación, degradación y envilecimiento como sustrato material de esta clase de conductas. Así, el Tribunal Superior de Justicia de Navarra en su Sentencia 201/2001, de 15 de junio, se refiere a éste como una forma de acoso en el trabajo en el que una persona o grupo de personas se comportan abusivamente con palabras, gestos o de otro modo que atentan a los empleados con la consiguiente degradación del clima laboral<sup>115</sup>. Para el Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, Fundamento Jurídico 2º de la Sentencia 49/2003, de 18 de febrero, (Sala de lo Social, Sección única), en el acoso moral se requiere que la empresa someta a la persona del trabajador a decisiones y órdenes que, además de no contar con el amparo de norma alguna, inciden en su ámbito más personal, perjudicando sus derechos fundamentales y, atentando a su dignidad por sí, ante los restantes trabajadores y ante la empresa. Se produce a partir de un comportamiento recurrente y sistemático, realizado en el lugar de trabajo por compañeros o superiores jerárquicos de la víctima, que goza de un apoyo o un encubrimiento tácito de la organización, y que, debido a su carácter claramente vejatorio y humillante, atenta a la dignidad de la persona y la perturba gravemente en el ejercicio de sus labores profesionales.<sup>116</sup> Se trata de una forma de acoso consistente en agresiones verbales, aislamiento social, difusión de críticas o rumores contra el trabajador, que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el

---

<sup>115</sup> En el Fundamento Jurídico 3º, el Tribunal Superior de Justicia de Navarra analiza el caso de una conserje que somete a la actora y a sus compañeras a malos tratos constitutivos de acoso físico y psíquico, consistentes en gritos, encierros en la habitación donde se cambian de ropa, viéndose obligadas a pedir auxilio para salir, gritarles y en el hecho de ensuciar los locales una vez que ha concluido la limpieza. En idéntico sentido la Sentencia 161/2001, de 18 de mayo, también del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, narra la situación de unas trabajadoras de la limpieza que se sentían acosadas y perseguidas y se las agredía verbalmente.

<sup>116</sup> MOLINA NAVARRETE, “*Mobbing o acoso moral en el lugar de trabajo (Comentario a la STSJ de Navarra de 18 de mayo de 2001)*”, Relaciones Laborales, núm. 3, 2002, p. 78.

trabajador objeto de la misma y que configura un evidente ataque contra la dignidad humana<sup>117</sup>

A tenor de esta segunda concepción, el concepto jurídico de “mobbing” o “acoso moral” debe venir delimitado por cinco elementos fundamentales: actos de hostigamiento sistemáticos; habituales y reiterados; cometidos en el lugar de trabajo o con motivo de una relación laboral y dirigidos a obtener la salida del trabajador de la organización; degradantes, humillantes y envilecedores y, por último; contrarios a la dignidad humana.

Una vez verificada la existencia de comportamientos constitutivos de “mobbing”, ni las conductas activas, ni las omisivas deberán quedar exentas de responsabilidad<sup>118</sup>.

La denominación de todos estos comportamientos como “violencia psicológica”<sup>119</sup> no absorbe la totalidad de las conductas que adquieran la condición de mobbing, ya que para que pueda hablarse de hostigamiento o violencia psicológica es necesario que la víctima sea objeto de un conjunto de actuaciones que configuren una atmósfera de maltrato psíquico, lesivo de la salud psíquica o mental, ya que el acoso moral no siempre ocasiona las consecuencias psíquicas y psiquiátricas aludidas que dependen, en gran medida, de la propia esencia, naturaleza y capacidad de resistencia personal.

El acoso moral o mobbing debe prolongarse a lo largo de cierto tiempo, a través de conductas habituales<sup>120</sup> que dejan fuera del alcance del presente término aquellos

---

<sup>117</sup> Fundamento Jurídico 5º, de la Sentencia 81/2002, de 28 de febrero, Juzgado de lo Social de Vigo. Fundamento Jurídico 2º, de la Sentencia 244/2002, de 24 de mayo, Juzgado de lo Social de Granada.

<sup>118</sup> PIÑUEL Y ZABALA, “*Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*”, Santander: Sal Terrae, 2001 p. 55, apunta como ejemplos de omisión: restricciones en el uso de material o equipos, prohibiciones u obstaculizaciones en el acceso a datos o información necesaria para el trabajo, eliminación del apoyo necesario para el trabajador, disminución o eliminación de la formación o el adiestramiento imprescindible para el empleado, negación de la comunicación con él.

<sup>119</sup> “En el Fundamento Jurídico 3º, de la Sentencia 592/2002, de 30 de abril, el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sección de lo Social), alude a este término de violencia psicológica como actuación prepotente, con tinuada y reiterada, obviando cualquier condicionamiento que limite dicha expresión al ámbito puramente psicológico.

<sup>120</sup> Juzgado número 2 de Girona en su Sentencia 291/2002, de 17 de septiembre, la exigencia de habitualidad no debe comportar la concreción de un plazo temporal para poder hablar de mobbing, basta, en este punto, con que los actos se produzcan a lo largo de un período de tiempo sin necesidad de concreción del mismo



actos que, de forma aislada y esporádica, atentan igualmente contra la dignidad de la persona en el ámbito laboral, pero que, sin embargo, no responden a la extensión temporal exigida en estos supuestos. En el concepto de mobbing tienen encaje tanto aquellas conductas que por su naturaleza tienen la entidad suficiente exigida, cuanto aquellas otras que, si bien aisladamente consideradas no rebasarían dicho umbral, en tanto reiteradas o sistemáticas, realizadas habitualmente y consideradas en su conjunto terminan adquiriendo la intensidad propia de estos comportamientos<sup>121</sup>

Para la conceptualización de una conducta como “mobbing” o acoso moral en el trabajo, esta clase de conductas implica que las mismas se realicen en el lugar de trabajo por miembros de la empresa o como consecuencia de la relación laboral, a lo que se añade el elemento teleológico de conseguir el abandono del puesto de trabajo, que constituye la nota fundamental de todas estas prácticas. Las prácticas constitutivas de “mobbing” o de acoso moral en el trabajo se caracterizan por la provocación de un continuo clima de degradación<sup>122</sup> y de humillación, que se convierte en el sustrato material de todas estas conductas; aunque se dirija a conseguir la salida del trabajador de la empresa, tiende, en última instancia, a degradar y a humillar al trabajador que los sufre.

En el plano legislativo hasta la reforma del Código Penal que introdujo el delito de acoso, varias iniciativas Parlamentarias reiniciaron, como la Moción Legislativa aprobada por el Parlamento de Navarra aprobada el 14 de febrero de 2002, que recogió la propuesta instando al Gobierno de la Nación para ir avanzando en la definición legal del acoso en todos sus aspectos, que incluya con carácter de Ley Orgánica en las materias precisas, modificaciones a los textos legislativos vigentes, en la que se defina el acoso laboral en el trabajo como: “El que en el marco de una relación laboral, y aprovechando la situación de poder que detentase por razón del cargo, función, o encargo de tarea, ya sea con o sin relación jerárquica, con facultades de dirección,

---

<sup>121</sup> “Circular 1/98”, de 21 de octubre Fiscalía General del Estado, sobre intervención del Ministerio Fiscal en la persecución de los malos tratos en el ámbito doméstico y familiar, p. 1960.

<sup>122</sup> Así se recoge en el Fundamento Jurídico 4º de la Sentencia 1658/2002, de 24 de septiembre, del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco y en el Fundamento Jurídico 2º de la Sentencia 90/2003, de 30 de abril, de la Audiencia Provincial de Valencia, donde además se describe cómo prácticamente desde el inicio de la relación laboral la víctima comienza a sufrir problemas con el demandado por el trato vejatorio y humillante dispensado para su trabajo y para su persona reiterado casi a diario que convierte el ámbito laboral en casi un infierno.

disciplinaria o sin ellas, llevase a cabo conductas de acoso psicológico que atentando contra la dignidad de otro u otros trabajadores pusiese en peligro la salud psíquica con o sin consecuencias físicas, de forma persistente, que coloquen a la víctima en una situación de hostigamiento, serán responsables por los siguientes ilícitos civiles, laborales, administrativos o penales de acuerdo con lo dispuesto en los artículos siguientes.”

En el ámbito de las relaciones laborales, no había definición del acoso laboral, siendo incardinable en otros tipos penales. Así el Título XV “Delitos contra los derechos de los trabajadores”, en el Art. 311 hace referencia al empleo de “intimidación” para: “...Mediante engaño o abuso de situación de necesidad impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.”

Si de esa conducta coercitiva (por medios físicos o intimidatorios) se derivara un daño a la salud, habría que acudir a otros tipos delictivos. Así cuando esas lesiones se producen como consecuencia del incumplimiento de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales, el tipo penal a aplicar sería el del artículo 317 en su modalidad imprudente o el 316 en su forma dolosa<sup>123</sup>.

En el caso de que se haya producido un accidente laboral derivado del acoso laboral, la Instrucción de Fiscalía General del Estado<sup>124</sup> 104/2001 sobre Relaciones de la

---

<sup>123</sup> “...Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses”.

<sup>124</sup> La Fiscalía General del Estado en la Circular 1/1998 fijó los criterios en orden de interpretación y aplicación del artículo 173 a los casos de violencia psíquica:

En casos, pues, de violencia psíquica habrán de valorar los Sres. Fiscales el posible encaje de la conducta en alguna de tales infracciones penales. Sin embargo, dicha labor habrá de tener en consideración no sólo la gravedad del hecho sino también su carácter de hecho aislado o de conducta habitual.

En este sentido, es de tener presente que el delito contra la integridad moral del art. 173 permite el castigo, tanto de aquellas conductas aisladas que por su naturaleza tienen entidad suficiente para producir un menoscabo grave de la integridad moral de la víctima, cuanto de aquellas otras que, si bien aisladamente consideradas no rebasarían el umbral exigido por este delito, sin embargo en tanto reiteradas o sistemáticas, realizadas habitualmente y consideradas en su conjunto, terminan produciendo dicho menoscabo grave a la integridad moral. Son conductas, éstas últimas, de trato degradante, que en su

Inspección de Trabajo y Seguridad Social con La Fiscalía General del Estado en materia de ilícitos penales contra la seguridad y salud laboral, recomienda que las actas de la inspección laboral hagan constar los datos de los sujetos que indirectamente hayan estado expuestos al mismo riesgo a fin de valorar la posibilidad de proceder conforme a las reglas del concurso ideal de delitos, por las infracciones de peligro ocasionadas respecto de esos otros sujetos pasivos de la infracción.

El artículo 173 del Código Penal era otra vía posible para la sanción del acoso laboral a través del delito de tortura psicológica: "...El que infligiere a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años"

Este precepto, es compatible con el delito de lesiones y el de violación de derechos de los trabajadores.

La tortura ha sido definida por la Convención contra la Tortura y Malos Tratos o Penas Cruelles, Inhumanas o Degradantes de 10 de diciembre de 1984, ratificada por España el 21 de octubre de 1987, como todo acto por el cual se infligian intencionadamente a una persona dolores o sufrimientos graves, con el fin de obtener de ella, o de un tercero, información o una confesión, o con el fin de castigarla por un acto que haya cometido o se sospeche que ha cometido, también para intimidar o coaccionar a esa persona o a otros.

El Artículo 174 del Código define la tortura como "sometimiento a condiciones o procedimientos que por su naturaleza, duración u otras circunstancias supongan sufrimientos físicos o mentales, supresión o disminución de facultades de conocimiento, discernimiento o decisión, o que de cualquier otro modo atenten contra su integridad moral".

Se define la violencia moral o psicológica como proceso psicológico susceptible de causar daños psíquicos de mayor o menor entidad en función del grado de incapacitación de la víctima.

---

individual consideración no son calificables de graves, pero que al ser reiteradas terminan menoscabando gravemente por erosión dicha integridad moral y que tienen cabida en el precepto.

En estos artículos aparece como idea central la inviolabilidad de la persona<sup>125</sup> a la que aludía como bien protegido jurídicamente la STC 120/1990<sup>126</sup>;

El delito de tortura según interpreta la STS de 29 de Septiembre de 1998, “...en la que se dice que el concepto de tratos degradantes acuñado por el Tribunal de Estrasburgo se define en relación a la existencia de actos que pueden crear en las víctimas sentimientos de temor, de angustia y de inferioridad susceptibles de humillarles, de envilecerles y de quebrantar en su caso su resistencia física o moral; añadiendo la STS de 2 de Marzo de 1998 que el trato degradante implica quizás una conducta desde la habitualidad (SS. TE DH 25-2-82 y 28-1-79), conducta repetida más en relación a situaciones de menor entidad aunque siempre hirientes a la dignidad porque suponen en todo caso menosprecio y humillación...”; “...ninguna duda cabe albergar sobre el trato degradante infringido por el acusado con grave menoscabo de la integridad moral de quien lo sufrió, que es la acción típica del tipo penal aplicado y que, además, se adecua perfectamente al concepto de tratos degradantes acuñado por el Tribunal de Estrasburgo, como son aquellos que pueden crear en las víctimas sentimientos de terror, de angustia y de inferioridad susceptibles de humillarles, de envilecerles y de quebrantar en su caso su resistencia física o moral...”; “parece que hay que entender, en ausencia de una clara definición, que ha sido propósito del legislador que se entienda que se atenta contra la integridad moral de una persona cuando se veja su dignidad de ser humano recurriendo a formas de presión sobre su voluntad, que pueden tal vez ser necesarias para seres que carezcan de razón, pero no utilizables sin humillar la dignidad del hombre cuando para él se emplean”.

El informe de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales y la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades en su Informe sobre Acoso Moral (2001/2339 (INI)) se pronunció sobre las definiciones del concepto que estamos tratando: “... las distintas definiciones o descripciones existentes arrojan luz sobre algo

---

<sup>125</sup> Las Sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 25 de febrero de 1982 -caso Campbell y Cosans- y de 18 de enero de 1978 -caso Irlanda contra Reino Unido- admiten el trato degradante en conductas que se repiten en relación a situaciones de menor entidad aunque siempre hirientes a la dignidad por suponer menosprecio y humillación.

<sup>126</sup> “los actos que envilecen, humillan, vejan o denigran la integridad moral de otro, cuando se cometen en las condiciones o circunstancias a que alude la Ley, constituyen tortura”.

que constituye una realidad para muchas personas en su vida laboral, a saber: la idea de que la vida laboral es inhumana, la experiencia personal de ser víctima de acoso en el lugar de trabajo, una sensación de verse excluido de la comunidad social de este entorno y de enfrentarse con exigencias insolidarias en el trabajo y carecer de la posibilidad de oponerse a ellas...”

Con la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, se introduce el concepto de acoso laboral en el código penal, al añadir un segundo y un tercer párrafo al apartado 1 del artículo 173, con la siguiente redacción: «Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima. Se impondrá también la misma pena al que de forma reiterada lleve a cabo actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, tengan por objeto impedir el legítimo disfrute de la vivienda.»

Los elementos que se consideran para definir el acoso son el elemento subjetivo abuso de relación de superioridad, el elemento geográfico de la relación laboral, el elemento objetivo de actos hostiles y humillantes y el elemento finalista de reiteración de actos para acosar.

Los Artículos 175 y 176 amplían la responsabilidad penal por acoso al atentado contra la integridad moral por un sujeto cualificado por su pertenencia a la Administración y a sus jefes: “La autoridad o funcionario público que, abusando de su cargo y fuera de los casos comprendidos en el artículo anterior, atentare contra la integridad moral de una persona será castigado con la pena de prisión de dos a cuatro años si el atentado fuera grave, y de prisión de seis meses a dos años si no lo es. Se impondrá, en todo caso, al autor, además de las penas señaladas, la de inhabilitación especial para empleo o cargo público de dos a cuatro años”.

En el Artículo 176, se señala que” se impondrán las penas respectivamente establecidas en los artículos precedentes a la autoridad o funcionario que, faltando a los

deberes de su cargo, permitiere que otras personas ejecuten los hechos previstos en ellos”

En conclusión, señalamos el concepto amplio de acoso desde la perspectiva de la relación jurídica dado por Blanco <sup>127</sup>, que resume la evolución en su conceptualización legal: "Las relaciones jurídicas laborales se transforman en relaciones de acoso cuando una de las partes, ejercitando extralimitadamente el poder que ostente, sea jurídico o de hecho, desencadena una progresión de actos, dirigidos contra la que ha elegido como diana de su conducta inicialmente maliciosa, que va adquiriendo tintes intimidatorios, que se irá tornando dolosos civilmente para terminar evidenciando una conducta penal, cuyo denominador común es el desprecio hacia la integridad moral de la víctima, y cuya impunidad trata de asegurarse el acosador”

En cuanto a la creación del concepto de acoso sexual laboral, hay que tener en cuenta que, hasta su definición penal se podía deducir de otras normas, como veremos.

En España, el tratamiento legal que se ha dado al acoso sexual al no tener un tipo penal propio hasta el año 1995 obligaba a abordarlo judicialmente a través de otros derechos agraviados; intimidad, igualdad,... a ser reconocido, de un lado, como un tipo penal autónomo y, de otro, a ser contemplado explícitamente como infracción laboral muy grave. Legalmente, las orientaciones son la constitucional, la social y la penal.

La víctima de acoso sexual puede ver lesionados varios derechos fundamentales: el derecho a la intimidad (artículo 18.1 de la Constitución Española, CE), el derecho a la integridad física y moral (artículo 15 CE) respecto al artículo 40.2 CE ya que tales actuaciones afectan a la salud de los afectados Y el derecho a la igualdad (artículo 14 CE) en cuanto que la mayor parte de estas acciones se producen contra mujeres. Por esta vía, agravio de derechos fundamentales, cabe la interposición de acciones judiciales para

---

<sup>127</sup> BLANCO, M.J. Y LÓPEZ, J.” *Espiral jurídica del Mobbing: Interpretación jurídica del acoso para un cambio social*”. lexjuridica.com

restituir los bienes constitucionales infringidos, así como obtener una indemnización por daños y perjuicios.

En segundo lugar, también la legislación laboral aborda la cuestión; hasta la aprobación del Texto refundido de la ley del ET, las infracciones laborales estaban contempladas en la Ley 8/1988 de 27 Abril de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS). Los artículos 6, 7 y 8 de la LISOS (Infracciones en materia laboral) fueron derogados por el citado Texto Refundido, que incorporó su contenido, con algunas modificaciones, en los artículos 93 a 96. Las conductas de acoso sexual eran incluidas por la doctrina en el art. 96.11, que establecía que eran infracciones muy graves «los actos del empresario que fueren contrarios al respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores».

El TRET (Texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RD 1/1995 de 24 Marzo) en su Sección 2ª (Derechos y deberes laborales básicos), artículo 4.2 (Derechos laborales) dice: «En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho;...e) al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual».

El artículo 50.1.c.1. Señala que «serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción de su contrato: c) cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario». (Aquí se incluirá el incumplimiento de la obligación del empresario a salvaguardar el correlativo derecho del trabajador del artículo 4.2.e)).

Posteriormente, el art. 37 de la Ley 50/1998 de 30 de diciembre de 1998, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (BOE del 31 XII1998) añadió un nuevo apartado, con el número 14, en el art. 96 del Texto Refundido de la Ley del ET, en el que consideraba también infracción muy grave «El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial».

El RDL 5/2000 de 4 de agosto por el que se aprueba la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social deroga los artículos citados del Texto Refundido de la Ley del ET (artículos 93 a 96) y recoge en su artículo 8, apartado 13, como infracción muy

grave, “El acoso sexual, cuando se produzca en el ámbito a que alcanzan las facultades de dirección del empresario, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma”.

En el caso de personal estatutario, rige el Reglamento de Régimen Disciplinario de Funcionarios de la Administración del Estado de 10 de Enero 1986, BOE de 17 Enero<sup>128</sup>.

En último lugar, la legislación penal recoge, por primera vez, el acoso sexual en la reforma de 1995 del Código Penal (CP). En el Libro II, Título VIII (Delitos contra la libertad sexual), Capítulo III (Del acoso sexual) su art. 184 que establece:

1. “El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de arresto de seis a doce fines de semana o multa de tres a seis meses.”

2. “Si el culpable de acoso sexual hubiere cometido el hecho prevaleciendo de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pudiera tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses.”

3. “Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos del apartado 2 del presente artículo”.

---

<sup>128</sup> La Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo 28 de Julio de 2010 (num.930/2010) del Tribunal Superior de Justicia de Valencia, aplicando la tajante reseña de ley de las infracciones disciplinarias impuesta por el Estatuto Básico de los Empleados Públicos, considera que las faltas disciplinarias graves y menos graves recogidas en el viejo Reglamento Disciplinario del personal del Estado de 10/1/1986 han sido derogadas, carentes de amparo legal, y por tanto hasta que el Estado o las Comunidades Autónomas mediante Ley formal, tipifiquen tales infracciones, sólo será posible sancionar por infracciones muy graves, con lo que en la práctica resultarán impunes buena parte de las conductas con encaje en la calificación de graves o muy graves



En el Libro II, Título XIX (Delitos contra la administración Pública), Capítulo IX (De las negociaciones y actividades prohibidas a los funcionarios públicos y de los abusos en el ejercicio de su función), el art. 443 dice: «Será castigado con la pena de prisión de 1 a 2 años e inhabilitación absoluta por tiempo de 6 a 12 años, la autoridad o funcionario público que solicitare sexualmente a una persona que, para sí misma o para su cónyuge u otra persona con la que se halle ligado de forma estable por análoga relación de afectividad, ascendiente, descendiente, hermano, por naturaleza, por adopción, o afín en los mismos grados, tenga pretensiones pendientes de la resolución de aquél o acerca de las cuales deba evacuar informe o elevar consulta a un superior».

### 3.2 Desarrollo del concepto

#### 3.2.1 Suecia, Belgica, Suiza, Finlandia, Dinamarca, Noruega

##### A) Suecia

###### A.1 Autores.

La mayoría de los investigadores coinciden en que el trabajo de Heinz Leymann, psicólogo y profesor de Suecia, constituyó el punto de partida para la conceptualización y la comprensión de este fenómeno. Durante la década de 1980, Leymann se basó en su experiencia como terapeuta familiar y comenzó a investigar las diversas formas de conflictos interpersonales en el trabajo. Usó el término "*mobbing*" para describir los tipos de comportamientos hostiles que se estaban dirigiendo a los trabajadores. Su investigación pionera forma un cuerpo de trabajo seminal sobre el abuso psicológico en el lugar de trabajo.

Durante la década de 1980 y principios de 1990, el periodista británico Andrea Adams popularizó el término "bullying" para describir estos comportamientos en el lugar de trabajo, utilizando una serie de documentos de radio de la BBC para traer el tema a un público más amplio.

En 1984, el psicólogo Heinz Leymann fue el primero en utilizar el término inglés "*mobbing*" para describir el comportamiento hostil por parte de los trabajadores.

en el lugar de trabajo, un término usado en la década de 1970 por un médico sueco para describir el comportamiento hostil que observó entre los escolares. (Mobbing).

Sin ánimo exhaustivo, cabe destacar a los siguientes autores:

HEINEMANN, P. “ *Mobbing-Gruppviolens bland barn och vuxna [Mobbing-group violence by children and adults]*”. 1972. Stockholm: Natur och Kultur

LEYMANN, H., & GUSTAVSSON, B. “ *Psykisk våld i arbetslivet. Två explorativa undersökningar [Psychological violence at work places. Two explorative studies.]*” Undersökningsrapport 42.) 1984 Stockholm: Arbetsbaserad skyddsstyrelsen.

LEYMANN, H. “ *Vuxenmobbing om psykisk våld i arbetslivet [Mobbing psychological violence at work places]*”. 1986. Lund: Studentlitteratur.

LEYMANN, H. “ *Själv mord till följd av förhållanden i arbetsmiljön [Suicide and conditions at the work place]*”. 1987. Arbete, människa, miljö, 3, 155-160.

LEYMANN, H., & TALLGREN, U. “ *Undersökning av frekvensen vuxenmobbing inom SSAB [A study of mobbing frequencies at SSAB]*”. 1989, Arbete, människa, miljö, 1, 114-115.

LEYMANN, H. “ *Mobbing and psychological terror at workplaces. Violence and Victims*”. 1990, 5(2), 119-126.

LEYMANN, H. “ *Handbok för användning av LIPT -formuläret för kartläggning av risker för psykisk våld i arbetsmiljön [The LIPT questionnaire-a manual]*”. 1990. Stockholm: Viten.

Leymann define el *mobbing* como " comportamientos poco éticos y hostiles, que se dirigen de manera sistemática por uno o varios individuos principalmente hacia un individuo que, debido al acoso moral, se coloca en una posición de desvalido e indefenso. Esta definición de acoso laboral excluye los conflictos temporales y se centra

en el punto de quiebra en la situación psicológica, cuando comienza a traducirse en el campo psiquiátrico o psicosomático en condiciones patológicas .

Este autor ha identificado cuarenta y cinco comportamientos representantes del mobbing, divididos en las siguientes cinco categorías en función del efecto sobre la víctima: (1) efectos sobre la capacidad de comunicación de la víctima (por ejemplo, causada cuando el empleado recibe constantes críticas sobre el trabajo o privados amenazas a la vida, oral o escrita, o restricciones en la comunicación), (2) los efectos sobre las relaciones sociales de la víctima (por ejemplo, ocurre cuando el trabajador está aislado de otros o ignoran), (3) los efectos en la reputación de la víctima (por ejemplo, ocurre cuando el empleado es ridículo, degradado, o el tema de chisme), (4) efectos en la vida profesional de la víctima (por ejemplo, causada cuando el empleado se les asignan tareas sin sentido el trabajo, no hay asignaciones de trabajo en absoluto, o injustificadamente tareas difíciles diseñada para desacreditar a la empleado), y (5) los efectos en la salud física de la víctima.

LEYMANN, H. “ *Vuxenmobbing på svenska arbetsplatser. En rikstäckande undersökning med 2.428 intervjuer I Mobbing at Swedish work places-a study of 2428 individuals: Frequencies*”}. (Delrapport 1 om frekvenser.) 1992 Stockholm : Arbetarskyddsstyrelsen.

LEYMANN, H. “ *Frdn mobbing till utslagning i arbetslivet I From mobbing to expulsion in work life*”}. 1992 Stockholm: Publica.

LEYMANN, H. “ *Manligt och kvinnligt vid vuxenmobbing. En rikstäckande undersökning med 2428 intervjuer I Gender and mobbing-a study of 2428 individuals*”}. (Delrapport 2.) 1992 Stockholm: Arbetarskyddsstyrelsen.

LEYMANN, H. “ *Psykiatriska hälsoproblem i samband med vuxenmobbing. En rikstäckande undersökning med 2428 intervjuer I Psychiatric problems after mobbing- a study of 2428 individuals*”}. (Delrapport 3.) 1992 Stockholm: Arbetarskyddsstyrelsen .

LEYMANN, H. “ *Etisk kommunikation i partiarbetet I Unethical communication in political parties*”}. 1992 Stockholm: Arbetarskyddsstyrelsen.

LEYMANN, H. “ *En svag grupp psysociala arbetsvillkor i Sverige IThe psychosocial work condition of a group of handicapped workers in Sweden*”.1992 Stockholm: Arbetarskyddsstyrelsen.

LEYMANN, H. “ *Marketing fur qualitierte MaBnahmen zum Abbau von psychischem Terror am Arbeits-platz [Marketing of measurements against psychoterror at work places*”]. In H. Geibler (E d.), Bildungsmar-keting. Band 4 Serie Betriebliche Bildung-Erfahrungen und Visionen. 1993Frankfurt a.M. : Peter Lang Verlag.

LEYMANN, H. “ *Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dage.*” European Journal of Work & Organizational Psychology, 1996, 5(2), 165-184 (Trad.: F. F uertes) 20 g en wehren kann [Mobbing-psychoterror at work places].19 93 Reinbek: Rowohlt Verlag.

LEYMANN, H. (1993c). “ *Atiologie und Hautigkeit von Mobbing am Arbeitsplatz--eine Obersicht uber die bisherige Forschung [Etiology and frequency of mobbing at work-a research review]*”. Zeitschrift fur Personalforschung, 7,271-283.

LEYMANN, H., & LINDROTH, S. “*Vuxenmobbing mot manliga forskollirare IMobbing of male teachers at kindergartens*”}. 1993.Stockholm : Arbetarskyddsstyrelsen.

LEYMANN, H.” *The Silencing of a Skilled Technician.*” Stockholm : 1993.Working Environment. pg 28-30. Describe un caso de mobbing en Suecia.

LEYMANN, H. “ *Mobbing und Psychoterror an Arbeitsplatz [ Mobbing and psychoterror at workp[aces]*” (Videotape). 1995 Wien: Verlag des OGB.

LEYMANN, H. “ *Begleitmaterial[ zum Mobbing-Video flnformation material for the mobbing video]*”. 1995Wien: Verlag des OGB.

LEYMANN, H. (c). “ *Hur sjuk blir man av kriinkande siirbehandling i arbetslivet? Viagnosstatistik over posttraumatisk stress belastning (PTSV) fron de forsta*

64 patienterna hos Sveriges RehabCenter AB. *Violence at work: How ill does one become through mobbing at work?*. 1995 Stockholm: Arbetsmarknadsstyrelsen.

LEYMANN Y GUSTAFSSON . “ *Lo que era y lo que es el Acoso Laboral Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders.*” Revista. European Journal of Work and Organizational Psychology, núm. 2. 1996.

LEYMANN, H. “ *The Content and Development of Mobbing at Work*”. In: Zapf & Leymann (Eds.): “ *Mobbing and Victimization at Work.*” (1996): A Special Issue of The European Journal of Work and Organizational Psychology. 2.

LEYMANN, H. & GUSTAFSSON . (1996): “ *How ill does one become of victimization at work?*” In: Zapf & Leymann (Eds.): “ *Mobbing and Victimization at Work*” . A Special Issue of The European Journal of Work and Organizational Psychology. 2. Estadísticas sobre víctimas de mobbing en pacientes de clínicas suecas.

LEYMANN, H. “ *The nature and causes of bullying at work*”, International Journal of Manpower, vol. 20, núm. 1-2, 1999, pp. 16-27.

Leymann define el mobbing como el encadenamiento sobre un periodo de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas, hacia una tercera: el objetivo. Se trata de un proceso de destrucción que se compone de una serie de actuaciones hostiles, que, tomadas de forma aislada, podrían parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos.

SALIN, D. (2003 ). “ *Formas de explicar acoso laboral: una revisión de permitir, motivar, y precipitando las estructuras y procesos en el entorno de trabajo.*” Relaciones Humanas, de 56 años, 1213-1232.

SALIN, D.” *La prevención del acoso laboral como una cuestión de gestión de recursos humanos: Las medidas adoptadas y los factores subyacentes de la organización.*” (2008). Scandinavian Journal of Management, 24, 221-231



## A.2 Legislación.

El *Mobbing* o Intimidación de lugar de trabajo ocurre cuando uno o más individuos exponen regularmente a otro a cualquier comportamiento adverso e injustificado en el lugar de trabajo.

La intimidación consiste en realizar acciones repetidas, sistemáticas y negativas que tienen lugar en un período de tiempo, mientras que por ejemplo, en los casos de discriminación, puede retratarse de un único evento.

El acoso puede realizarse por un colega, colegas o personas en puestos de dirección.

Se considera que la intimidación o acoso pueden incluir: Atribuir tareas sin sentido o imposibles, excesiva supervisión de las actividades, "sanciones penales administrativas", injustificada exclusión de deberes o lugar de trabajo, retener deliberadamente información empresarial o agravar la ejecución, intimidación, insinuaciones sexuales, criticar o burlarse públicamente, el ostracismo y aislamiento, calumnias, chismes, rumores. Estas conductas son referidas como de intimidación en el lugar de trabajo, pero también con los términos de desigualdad de trato, violencia psicológica, exclusión social y acoso, siendo preciso distinguir la discriminación de lo que no lo es.

Suecia no tiene un único texto constitucional sino una Ley fundamental formada por cuatro "instrumentos": el Instrumento de Gobierno (1974), la Ley de Sucesión (1810), la Ley de Libertad de Prensa (1949) y la Ley Fundamental del derecho de expresión (1991).

El instrumento más importante es el de Gobierno, que contiene los principios que se consideran como la base de la constitución. El artículo 2 del primer capítulo establece, entre los objetivos fundamentales de la política, que "el poder público se ejerce en el



respeto del igual valor de todos y de la libertad y la dignidad de cada persona. En particular, las instituciones públicas tienen que promover y asegurar, entre otros objetivos, la igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres”.

El capítulo 2 del Instrumento de Gobierno, que contiene los mecanismos de salvaguarda de los derechos y las libertades fundamentales del ciudadano, establece en los artículos 15 y 16 la prohibición de discriminación, por motivos de raza, etc, y por motivos de sexo, respectivamente. Estas prohibiciones se aplican a toda la legislación y no sólo a la restricción de derechos.

En materia laboral la Ley de Igualdad de Oportunidades de 1991 establece en artículo 1 de la Ley que su finalidad es promover la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en el trabajo, las condiciones de empleo y otras condiciones y oportunidades laborales. La Ley en el artículo 6, establece la prohibición del acoso sexual. La Ley prohíbe, igualmente, la discriminación directa y la indirecta.

Bajo el título “discriminación directa”, el artículo 15 “prohíbe al empleador desfavorecer a una persona que busca trabajo o a un/a empleado/a tratándole peor que a una persona del sexo opuesto en una posición de naturaleza similar, a menos que el empleador demuestre que la desventaja no tiene relación con el sexo de la persona desfavorecida.”

El artículo 15 contiene dos excepciones a la prohibición de discriminación directa: “(1) los tratamientos que se tengan como finalidad promover la igualdad en la vida laboral, siempre que no afecten al principio de igualdad salarial u otros términos de la relación de empleo en aquellos trabajos iguales o considerados de igual valor; y (2) los tratamientos justificados por un interés ideológico o de naturaleza especial que, manifiestamente, no debiera estar subordinado al interés de la igualdad en la vida laboral.”

La reforma del año 2000 introduce en la ley, bajo el título “discriminación indirecta”, el artículo 16 que prohíbe “al empleador desfavorecer a una persona que busca empleo o a un/a empleado/a mediante la aplicación de una norma, de un criterio o de un método o procedimiento que parece neutro pero que, en la práctica, resulta

particularmente desfavorable para las personas de un sexo, a menos que la norma, criterio, método o procedimiento sean apropiados y necesarios y puedan ser justificados por factores objetivos que no estén relacionados con el sexo de las personas”.

La Ley también prevé la invalidez de los contratos que prescriban o permitan discriminaciones sexuales prohibidas por los artículos 15 al 17 (artículo 23). La reforma del 2000 ha incluido un artículo 24 que establece la anulabilidad de las cláusulas discriminatorias del contrato a petición del trabajador. Ha incluido, además, una norma que prevé el resarcimiento de daños e, incluso, del beneficio perdido en los casos de violación del artículo 17 (3) a (5).

La Ley del 1991 contiene también normas sobre la jurisdicción y el procedimiento en caso de violación de sus preceptos, determinando la aplicabilidad de la Ley de procedimiento laboral, del Estatuto de los Trabajadores, y el Código de Trabajo.

Con respecto al acoso sexual en el trabajo, el artículo 6 de la Ley de Igualdad de Oportunidades obliga al patrono a tomar las medidas necesarias para prevenir e impedir que las trabajadoras sean sexualmente acosadas o acosadas como consecuencia de una denuncia por discriminación sexual. Este artículo define el acoso como una conducta indeseada basada en el sexo o una conducta indeseada de naturaleza sexual, que viole la integridad de la trabajadora en el trabajo.

El artículo 22 incluye en la prohibición el acoso de la trabajadora que haya rechazado las insinuaciones sexuales del patrón, y equipara al patrón a todos aquéllos que puedan, por su posición, determinar las condiciones laborales de la trabajadora. Según el artículo 27, el empleador que no cumpliera estas obligaciones deberá indemnizar a la víctima.

Con la reforma del 1998, el empleador no sólo tiene que prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo, sino que se incluye un artículo 22a, que obliga al empleador que haya sido informado de un caso de acoso a investigar las circunstancias y a tomar las medidas necesarias para prevenir que no continúe. El empleador podrá ser considerado responsable por los daños causados a la trabajadora por su omisión (artículo 27a).

El Tribunal de Trabajo es competente para resolver sobre el despido provocado por el empleador mediante medidas de hostigamiento o acoso.

La Junta Nacional de Seguridad Laboral y Salud<sup>129</sup>, tiene tres ordenanzas, una de ellas sobre mobbing. Una Ordenanza impone al empleador el control interno del ambiente de trabajo de manera regular a fin de poder tomar medidas en una etapa temprana (AFS 1992:6). La otra Ordenanza impone las intervenciones directas cuando el mobbing se produce en el lugar de trabajo (AFS 1993:17). Una tercera Ordenanza en esta área impone la responsabilidad del empleador para la rehabilitación profesional una vez que un empleado ha sido de baja muy a menudo durante un año o ha estado en baja durante al menos un mes (AFS 1994:1).

La Ordenanza de la Junta Nacional de Seguridad y Salud aprobada el 21 de septiembre 1993 de conformidad con el artículo 18 de la Ordenanza de Medio Ambiente de Trabajo (SFS 1977:1166), contiene disposiciones sobre las medidas contra la persecución en el trabajo, junto con recomendaciones generales sobre la aplicación de sus disposiciones. En la sección 1 define la victimización como acciones negativas recurrentes claramente censurables que se dirigen contra los empleados de una manera ofensiva y puede dar lugar a que los empleados se queden fuera de la comunidad del lugar de trabajo. El empresario ha de prevenir la victimización y actuar de inmediato contra ella (secciones 3 a 5)

En las Recomendaciones Generales de la Junta Nacional Sueca de Salud y Seguridad Ocupacional en la aplicación de las disposiciones sobre las medidas contra la persecución en el trabajo, especifica en la Orientación sobre la sección 1 que “la Victimización en forma de diversos tipos de comportamientos reprobables pueden ser cometidos tanto por los empleados, como por el propio empresario o sus representantes”.

---

<sup>129</sup> Junta Nacional Sueca de Salud y Seguridad Ocupacional, S- 171 84 Sol na, Suecia  
ISSN 0348-2138

El fenómeno común, por ejemplo, como la intimidación de adultos, la violencia mental, el rechazo social y el acoso - incluido el acoso sexual - han llegado a ser visto cada vez más como un problema de la vida laboral por derecho propio y se denominan aquí como *victimización*.

La Ordenanza sobre victimización en el trabajo no proporciona ningún remedio específico para las víctimas de mobbing. Por lo tanto, no puede sorprender que haya escasos casos de mobbing ante los tribunales suecos.

En el Código Penal Sueco de 1984, dentro de los delitos contra la vida y la salud, 3 *Sexualbrott*, trata del *Sexuella intimidation på arbetsplatsen* (acoso sexual en el trabajo), definiendo en el capítulo 4. 7§ el acoso como "El abuso de una persona físicamente o por medio de disparos, lanzamiento de piedras, rumores o comportamiento imprudente, será condenado por abuso sexual con una multa o pena de prisión no superior a un año."

### A.3 Jurisprudencia.

Hay escasas sentencias sobre la materia, refiriéndose la mayoría de ellas al hostigamiento y acoso sexual.

En la sentencia AD 1993 nr 185, se trata de la responsabilidad del empresario en los casos de acoso y de intimidación al trabajador a fin de persuadirle a abandonar el empleo, por violación de los fundamentos de la ley de protección del empleo. En este caso G.J. fue contratado el 10 de octubre de 1988 como barbero y Director en el salón en Karlstad, siendo durante un periodo de tiempo sometidos a críticas injustas y comentarios poco favorecedores de los otros empleados, no se le facilitó clave de acceso al local, ni tijeras, se le quitan clientes, se le destituye del cargo de director, es objeto de difamaciones: pobre barbero, se da más importancia a un simple error suyo que a muchos de otros, se le dice en una reunión que ella no era suficientemente "sana y feliz", se la aísla, se le informa mal de los viajes, le hacen el vacío, etc. El Director interino de la empresa, no solo ha conocido sino que ha sido el motor que impulsó el hostigamiento

de otros empleados, ha conocido el acoso sufrido por G.J. y él mismo ha contribuido a ello y permitido a los otros empleados continuar su acoso. La empresa no ha hecho nada en respuesta a los abusos hasta que estos se vuelven prácticamente insolubles, y de forma totalmente inapropiada. La conclusión es que las relaciones de la empresa han llevado a las presiones de G.J., que han sido diseñadas para obligarla a dejar el trabajo, y por lo tanto, debe considerarse que han violado los principios básicos de la ley de protección del empleo e incurre en responsabilidad. Hay motivos para concluir que la empresa actuó tan mal y con una intención tan desleal que incurrió en responsabilidad por los delitos contra las bases de la protección del empleo.

El Tribunal del trabajo señaló lo siguiente: “Hostigamiento y acoso en el lugar de trabajo pueden-, así como en otros contextos-consistir en conductas que externamente no parecen muy notables aunque amenazan gravemente al afectado. El material no es a menudo el comportamiento como tal sino la intención y la actitud que hay detrás de ella. Incluso hay casos de lo llamado acoso mental, expresión más tangible en forma de ataque verbal sobre las marcadas amenazas claras de la alienación de este último y similares, donde puede ser difícil para una persona ajena ver que es la intimidación. Cuando esto se describe, puede referirse frecuentemente a las manifestaciones más aisladas de carácter significativo, considerando que la esencia es la hostilidad subyacente. Lo anterior significa que en un juicio puede verse la dificultad para probar una acusación de que una persona es objeto de acoso en el lugar de trabajo. El elemento de la intencionalidad: - hostilidad o rechazo - regularmente es demostrado por cualquier medio distinto de la expresión más tangible que puede haberse obtenido a través de acciones concretas, a través de declaraciones. Por lo tanto, hay motivos de importancia, incluso en los fenómenos más aislados de la naturaleza.”

El Tribunal del trabajo en el caso de 1978 de AD No 89 declaró que “es concebible que un trabajador pueda tener derecho a indemnización, en virtud de las bases de la ley de protección del empleo, si el trabajador está expuesto a la acción de hostigamiento por su empleador para inducir a los empleados a abandonar su empleo, aunque las medidas no hayan conducido aún al resultado esperado”. “Como la Corte señaló en juicio de 1985 AD 112, sin embargo, esto puede considerarse sólo en situaciones muy distintivas, donde el comportamiento del empleador está claramente

fuera de lo que es aceptable en el lugar de trabajo" y es tal que "tard o temprano conduce al trabajador a retirarse de la contratación, si no tiene lugar un cambio".

Las sentencias en 1982 No 99 y 1985 N° 65 del Tribunal de trabajo han considerado, para estar en consonancia con el enfoque así adoptado, que el acoso para inducir a los empleados a dejar su empleo debe ser atacado con medios legales, incluso, si el trabajador realmente no ha renunciado al empleo.

La sentencia Dom nr 13/11, Mål nr A 62/10, 2011-02-16 del Tribunal de Trabajo, trata el tema de la discriminación en la forma de hostigamiento étnico, acoso por razón de sexo y el acoso sexual, y la victimización ante ciertas declaraciones de un capataz ante las obras de arte expuestas, que lesionan a dos trabajadores enfermeros psiquiátricos del municipio que han sido víctimas de acoso y que habían vinculado aquel a su origen étnico, a su género, al acoso sexual y que les ha expuesto a represalias. Los trabajadores señalaron que la prevención contra la violencia no funciona satisfactoriamente y cuestionaron el comportamiento irrespetuoso y repetido de M.J contra los usuarios del alojamiento de grupo. Durante algún tiempo M.J. hostigó a V.p y A.K., usando el apodo, para referirse a ellas, de " *östflickorna*", refiriéndose a ellas de esta forma ante el personal y, así mismo, utilizando otras expresiones similares "*östflickor*" o "*östkvinnor*", no usando sus nombres. También felicita la Navidad con un boceto, colocado en la Sala de almuerzo, con una caricatura sadomasoquista en erección, que es considerada de carácter sexualmente ofensiva- y como conducta de discriminación étnica.

En la sentencia se estudia la legislación aplicable en materia de acoso, señalando que en 1998 se introdujo una prohibición explícita de discriminación en la forma de hostigamiento por razón de sexo y el acoso sexual, que a través de cambios legislativos fueron conocidos como la Directiva de igualdad de trato. El concepto de acoso sexual incluía la conducta de naturaleza sexual y otras conductas basada en el sexo. La conducta no verbal de naturaleza sexual puede incluir imágenes pornográficas de visualización, objetos o material escrito. Puede consistir, también en silbar, mirar o hacer gestos que son objetables. Tales conductas pueden llevar a las personas a sentirse inseguras y amenazadas y a socavar su posición en el lugar de trabajo. Otra conducta de acoso basada en el sexo son los comportamientos, descalificaciones o poner en ridículo, o

atemorizar o infligir tratos físicos degradantes para un trabajador por razón de su género, por ejemplo insultos y comentarios ofensivos acerca de apariencia o vestido. Tal conducta puede crear un entorno de trabajo ofensivo para las personas vulnerables.

La Ley del año 1999 sobre las medidas contra la discriminación étnica en la vida laboral por motivos de origen étnico, religión u otro sustituyó a la ley de 1994 contra la discriminación étnica. La ley introdujo una definición de hostigamiento étnico y su prohibición. A través de cambios legislativos, fueron aprobada y entraron en vigor en 2003, además de la ley contra la discriminación étnica, la ley sobre la prohibición de la discriminación en el trabajo de las personas con discapacidad(1999) y la ley sobre la prohibición de discriminación en el empleo sobre la base de la orientación sexual, que introdujo una prohibición expresa de discriminación en la forma de acoso. Define el acoso como acciones, comportamientos ofensivos a la dignidad de las personas y puede incluir la conducta física, verbal o no verbal.

Ejemplos de acoso discriminatorio es el lenguaje peyorativo debido al origen étnico, religión u otras creencias, discapacidad u orientación sexual. Puede manifestarse a través de graffiti, imágenes, marcas y textos racistas. El acoso también puede referirse a la destrucción o al ridículo, incluyendo comentarios sobre la apariencia o el comportamiento, las actitudes y bromas, etc., que van dirigidos contra uno o más individuos. Repetir declaraciones difamatorias dirigidas a un grupo más grande pueden, sin embargo, considerarse como discriminación si alguien en el grupo dejó claro que las opiniones son percibidas como ofensivas.

Para establecer la existencia de acoso se examinará la relación entre deseado- no deseados. Es el signo que determina si el comportamiento es o no deseado u ofensivos. La evaluación no se realizará basándose en suposiciones acerca de una consideración general acerca de los comportamientos que normalmente se puede decir que se dirigen contra la dignidad de una persona.

Cualquier persona que acosa debe tener conciencia de que su conducta viola la norma debido a cualquiera de las razones de protección, por ejemplo debido a la orientación sexual de una persona. El acosado debería dejar claro a quien acosa que su comportamiento es percibido como ofensivo. La Corte concluye que los dos

trabajadores han sido objeto de acoso sexual, discriminación y represalias. El Tribunal del Trabajo determinó que el municipio a través del Jefe de la Unidad ha expuesto a trabajadores, tanto a acoso sexual y como étnico, dictaminando una compensación justa y SEK 35 000 000 25.

La sentencia Dom nr 22/05, Mål nr A 281/03, 2005-02-09 del Tribunal Arbetsdomstolen, trata de si el empleador ha adoptado las medidas que razonablemente podrían ser necesarias para prevenir el acoso cuando tenga conocimiento de que un grupo de trabajadores consideran que un colega ha sido víctima de una violación en su tiempo libre y de acoso sexual en el lugar de trabajo, conformado entre otros por toques físicos y comentarios condescendientes, llamadas reiteradas durante las tardes y noches a su domicilio. El médico dictaminó que la víctima sufrió violación y una larga serie de acoso sexual en relación con el lugar de trabajo. La Corte concluye que el registro ha cumplido su Obligación del § 22 de la Ley de igualdad en razón de la investigación acerca de la violación, pero esta comenzó demasiado tarde en vista de la información existente sobre el acoso sexual en el trabajo. Por ello condena al registro para pagar a AB EA de cincuenta mil kr (50 000) en concepto de daños generales, con interés de conformidad con el párrafo 6 de la ley del interés de la D e enero de 2004 hasta que realice el pago.

La sentencia Dom nr 54/06, Mål nr B 69/05, 2006-04-2 Arbetsdomstolen, trata de un trabajador que ha sido despedido bajo la afirmación de que él sometió a un colega de trabajo a acoso sexual. La Corte considera que el empleado es culpable de repetidas conductas de acoso sexual flagrante. El trabajador tocaba los senos y las nalgas de la compañera y se le acercaba por detrás cuando nadie le veía, cada vez con más frecuencia, sin el consentimiento de ella, violando gravemente su integridad física. La empresa ha incumplido la ley de protección del empleo, por lo que ha de satisfacer por daños cinco mil (5.000), junto con interés bajo interés de § 6 \$ Ley el 30 de septiembre de 2004, hasta el pago.

Por último, la sentencia Dom nr 63/05, Mål nr A 64/04, 2005-06-08 Arbetsdomstolen, refiere el caso de una empleada de las fuerzas armadas que sufrió acoso sexual verbal y físico (declaraciones sexistas, aproximaciones de compañeros de maniobras a sus pechos, parte trasera y los muslos, publicación de fotos de contenido



sexual, tanga como trofeo en la barra...) durante el servicio en Kosovo, causa por la cual dejó el trabajo. Se plantea la responsabilidad de las fuerzas Armadas al respecto. El acoso sexual puede implicar muchos comportamientos diferentes: conducta física, verbal o no verbal. Como a ellos les afectan y violan el derecho a la integridad personal y la libre determinación hayan liderado el despidido de c. M. y por lo tanto, actuado indebidamente.

B) Belgica.

#### B.1 Autores.

Someramente se puede señalar a los siguientes autores que tratan la materia del acoso.

SMARTT, U “*The Stalking Phenomenon: Trends in European and International Stalking and Harassment Legislation*”, European Journal of Crime, Criminal Law and Criminal Justice, Vol. 9/3 209.2001 .

El autor señala que en la literatura es evidente que el debate sobre cómo tratar el acoso y el hostigamiento en la ley está lejos de terminar. El debate sobre su tratamiento o no en la legislación sigue siendo tema de debate en muchas jurisdicciones europeas - en particular en Escocia, Alemania, Austria, Suiza y España ( hasta hace poco).

#### B.2 Legislación

Un Decreto Real de 1992<sup>130</sup>, obliga a los empleadores a establecer en el reglamento de trabajo las medidas destinadas a proteger a los trabajadores contra el acoso sexual. En particular, estas medidas incluyen una declaración de principios, la designación de una persona o servicio responsables de prestar ayuda y apoyo a las víctimas, la designación del procedimiento en el caso una queja de acoso y de las sanciones.

La Ley de 4 de Agosto de 1996, relativa al bienestar de los trabajadores en el lugar de trabajo, (*relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail*),

---

<sup>130</sup> Arrêté royal du 18 septembre 1992 organisant la protection des travailleurs contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail

define de forma precisa en su artículo 32 ter la violencia en el trabajo y el acoso moral y sexual ;"(1)Violencia en el lugar de trabajo: cada situación donde un trabajador u otra persona a la que este capítulo es de aplicación, es amenazado o sufre agresiones físicas o mentales en la ejecución de la obra;(2 ) Acoso en el trabajo: pluralidad de comportamientos abusivos, similares o diferentes, externos o internos a la empresa o la institución ,que ocurren durante un cierto tiempo, que tienen por objeto o efecto atentar contra la personalidad, dignidad o la integridad física o mental de un trabajador o de otra persona a la que este capítulo es de aplicación, en el desempeño de su trabajo ,poniendo en riesgo su trabajo, o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo y que se manifiesta a través de palabras, intimidación, actos, gestos o escritos unilaterales. Estas conductas pueden estar relacionadas con la religión o creencias, discapacidad, edad, orientación sexual, sexo, raza u origen étnico; (3) acoso sexual en el lugar de trabajo: todo comportamiento no deseado de naturaleza verbal, no verbal o física, con connotación sexual, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. “

Estos hechos son tan graves que la ley no sólo castiga a sus autores, se a trabajadores, empresarios o terceras personas, sino que prevee castigar a los empleadores que no toman medidas de prevención contra la violencia y el acoso moral y sexual en sus empresas (Artículo 32. Quater ) o que no toman las medidas apropiadas para que tales actos sean sancionados públicamente (Artículo 32-septies). La inobservancia de estas disposiciones puede entrañar una acción ante el Tribunal de trabajo o enjuiciamiento penal.Según su artículo 94, la acción pública tiene un plazo de prescripción de 5 años desde que se produce el hecho que la sustenta.

En el año 2000, se elaboró una Proposición de ley relativa al acoso moral por la degradación deliberada de las condiciones de trabajo( *Proposition de loi relative au harcèlement moral par la dégradation délibérée des conditions de travail*) <sup>131</sup>, que introdujo en la ley de 4 de agosto de 1996, la obligación de los empleadores de adoptar las medidas necesarias de prevención de *harcèlement moral*, autorizando al Rey a tomar medidas específicas en ese ámbito .Prevee, así mismo a imagen de la regulación

---

<sup>131</sup> Doc. 2-419/1 S. 1999-2000 . Auteurs : Philippe Mahoux et Myriam Vanlerberghe

del *harcèlement sexuel* que los reglamentos de trabajo de las empresas retomaron las medidas tomadas por éstas en la materia.

El acoso moral (*harcèlement moral*) es definido, nueva mente en el Art. 32.3 de la Ley de 11 de junio de 2002 relativa a la protección contra la violencia y el acoso moral o sexual en el trabajo, que modifica a tal efecto la ley de 4/8/1996 de bienestar de los trabajadores en el desarrollo de la actividad laboral. Señala el concepto jurídico: “que integra las conductas abusivas y repetidas de todo origen, externo o interno a la empresa o institución, que se manifiestan principalmente mediante comportamientos, palabras, intimidaciones, actos, gestos y escritos unilaterales que tienen por objeto o por efecto atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un trabajador( o de otra persona a la que resulta aplicable la ley ) con ocasión de la ejecución de su trabajo, poner en peligro su empleo o crear un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo” En esta definición se pone de manifiesto que los daños no sólo pueden repercutir negativamente sobre aspectos de la esfera de la personalidad de la víctima (dignidad, integridad física o psíquica), sino también sobre su entorno ( que deviene hostil, degradante, humillante y ofensivo) y su capacidad profesional, poniendo en peligro su empleabilidad. Esta enumeración, favorece la consideración autónoma de los distintos tipos de daños causados, algo determinante a la hora de determinar la responsabilidad civil en reparación de los mismos. Se prescinde de la intencionalidad como elemento teleológico, lo que dificulta e impide la diferenciación del acoso moral en el trabajo de conductas afines. Respecto a la enumeración de las conductas acosadoras, se entiende que no tiene carácter exhaustivo, sino enunciativo, al incorporar el adverbio “principalmente”. Se incluye toda conducta potencialmente lesiva, aunque puede llevar a confusión de los operadores jurídicos. La referencia al origen externo, permite incluir conductas de clientes o usuarios ( por ejemplo de una Administración ), pero esas circunstancias serían constitutivas del burnout, más que del acoso moral en el trabajo, por lo que la inclusión de terceros en la autoría, no puede incluirse en el marco laboral.

La proposición de ley de 13 de mayo de 2004, modifica diversos Artículos de la ley de 4 de Agosto de 1996, entre los que destacan: « Art. 32 *quater*. § 1<sup>er</sup>.: El empleador determinará las medidas a tomar para proteger a los trabajadores contra el acoso moral en el trabajo. Estas medidas, que deben adaptarse a la naturaleza de las

actividades, a la medida de la empresa y al riesgo estimado, se determinarán conforme a las disposiciones generales del Capítulo II”.

« Art. 32 *decies*. El Trabajador que se considere víctima del acoso moral en el trabajo, puede intentar un procedimiento ante la jurisdicción competente para hacer respetar las disposiciones del presente capítulo”.

Desde el 16 de junio de 2007, la protección de los trabajadores contra la violencia y el acoso moral o el acoso sexual en el trabajo se ha insertado en el campo más general que es la prevención de la carga psicosocial causada por el trabajo. El Real Decreto de 11 de julio de 2002, relativo a la protección contra la violencia y la moral o el acoso sexual en el trabajo ha sido derogado por el Real Decreto de 17 de mayo de 2007 sobre la prevención de la carga psicosocial( *charge psychosociale occasionnée par le travail*)que sin embargo, reanudó con modificaciones, las disposiciones de este Real Decreto de 11 de julio en una sección especial que contiene disposiciones específicas relativas a la prevención de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

Las disposiciones específicas sobre la violencia y acoso moral o acoso sexual en el lugar de trabajo que figura en el capítulo bis v de la ley de 4 de agosto de 1996 para el bienestar de los trabajadores en el desempeño de su trabajo han sido mantenidas y modificadas por la ley de 10 de enero y el 6 de febrero de 2007.

Con esta ley, la violencia en el trabajo se define como toda situación de hecho donde una persona es amenazada o agredida psíquicamente en la ejecución de su trabajo. La violencia en el trabajo se traduce principalmente en comportamientos instantáneos de amenaza, de agresión física( golpes directos, pero también amenazas de un ataque a mano armada..) o verbal( insultos, injurias..).

El acoso sexual en el trabajo se define como todo comportamiento no deseado, verbal, no verbal o corporal con connotación sexual que tiene por objeto o efecto atentar contra la dignidad de la persona, o crear un entorno de trabajo intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo.El acoso sexual en el trabajo se puede manifestar bajo diferentes formas, tanto psíquicas como verbales : Puede consistir en miradas insistentes y concupiscentes, miradas que desnudan, insinuaciones, exposición de

material pornográfico(fotos, textos, videos..), proposiciones comprometedoras. Puede, igualmente tomar la forma de tocamientos, aproximaciones.

El acoso moral en el trabajo se define como pluralidad de comportamientos abusivos, similares o diferentes, externos o internos a la empresa o institución, que se producen durante un cierto tiempo, que tienen por objeto o efecto atentarse contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de la persona, en la ejecución de su trabajo, para poner en peligro su empleo o crear un entorno hostil, intimidante, degradante, humillante u ofensivo y que se manifiesta, mayoritariamente en palabras, intimidaciones, actos, gestos o escritos unilaterales. Los elementos constitutivos del acoso moral en el trabajo son el carácter abusivo de las conductas, su repetición en el tiempo y sus consecuencias. No debe tratarse necesariamente de la misma conducta repetida, basta que las conductas, incluso diferentes, se repitan en el tiempo. El ejercicio normal de la autoridad de un empleador no puede equipararse al acoso incluso si el trabajador en su subjetividad vive esas situaciones mal. El hecho de que la persona que se sienta víctima de comportamiento abusivo no lo hace automáticamente tal. El autor no necesariamente debe haber actuado intencionalmente. Es suficiente que los efectos de su comportamiento tengan un impacto en la persona, aunque el autor no tuviera la intención de causar esas consecuencias. El acoso moral puede manifestarse de diferentes maneras: aislar o ignorar a la persona, prohibir a sus colegas hablar con él, al no convocarle a las reuniones; evitar que la persona hable interrumpiéndola continuamente, criticándola de forma sistemática...; desacreditar a la persona no confiándole cualquier tarea, mediante la imposición de tareas innecesarias o que son imposibles de ejecutar, ocultarle la información necesaria para el desempeño de su trabajo, la sobrecarga de trabajo; ridiculizarla, difundiendo rumores sobre ella, criticando sus convicciones religiosas, origen, vida privada.

La Proposición de Ley de 10 de octubre de 2010, que traspone las directivas europeas sobre la materia, refiere la regulación retomando una proposición de ley del Senado de 5 de abril 2008<sup>132</sup>, que entraron en vigor el 16 de Junio de 2007: Las leyes modificativas de disposiciones de la ley de 4 de agosto de 1996 :-Ley de 10 de Enero de 2007, en materia de protección:- Ley de 6 de Febrero de 2007, sobre procedimientos judiciales:-Real Decreto sobre la prevención de la carga social ocasionada por la

---

<sup>132</sup> (doc. Sénat, n° 4-696/1 - 2007/2008).

violencia, acoso moral y acoso sexual en el trabajo. Dichas proposiciones se introdujeron en la Ley de 11 de Junio de 2002 y el Real Decreto de igual fecha relativos a la protección contra la violencia, acoso moral y acoso sexual en el trabajo.

El Senado de Bélgica, el 23 de Diciembre de 2010, presentó la Proposición de Ley modificativa de la Ley de 4/8/1996 relativa al bienestar de los trabajadores en la ejecución de su trabajo y de la Ley de 6 Junio de 2010 que introdujo en el Código Penal social para lograr el castigo el periodo de hasta diez años para la prescripción de la acción en los casos de violencia o acoso moral o sexual en el trabajo (*harcèlement moral ou sexuel au travail*) y cuando no se toman medidas de prevención contra la violencia y el acoso moral y sexual en sus empresas o que no toman las medidas apropiadas para que tales actos sean conocidos públicamente<sup>133</sup>, derogando el Artículo 94 de la *La loi du 4 /8/ 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail*.

En el Código Penal Federal de Bélgica de 8 de junio de 1857, en vigor desde el 15 de octubre de 1867, se penaliza el acoso.

El capítulo IVbis. *Du Harcelement*<sup>134</sup>. Señala en el Art. 442 bis. “Cualquiera que haya acosado a una persona, sabiendo o pudiendo saber que afectaría gravemente con su comportamiento la tranquilidad de la persona, será castigado con una pena de prisión de 15 días a dos años y una multa de 50 a 300 euros, o con una de las dos penas solamente. El delito previsto en este artículo no podrá perseguirse sin la denuncia de la persona que se dice acosada.”

El Artículo Art. 442 ter, continúa: “En el caso previsto en el artículo anterior, el mínimo de las penas correccionales señalado puede ser doblado cuando los móviles de los delitos sean el odio, desprecio o la hostilidad contra cualquier persona debido a su supone raza, color de piel, su ascendencia, origen nacional o étnico, nacionalidad, su sexo, su orientación sexual, estado civil, de su nacimiento, su edad, sus creencias religiosas o filosóficas, su estado de salud actual o futuro, de una discapacidad, de su

---

<sup>133</sup> Article 3. Adapta la loi du 6 juin 2010 que modifica le Code pénal social. Se prevé su entrada en vigor antes del 11 de Julio de 2011

<sup>134</sup> Introducido por la Ley 1998-10-30/34, art. 2. En vigor desde el 27-12-1998.

idioma, creencia política, de una característica genética o social o una característica física.”

### A.3 Jurisprudencia

Se señalan algunas decisiones de los Juzgados y Tribunales de conformidad con la sección 32 octies- decies del capítulo V de la ley de 4 de agosto de 1996, para el bienestar de los trabajadores en el desempeño de su trabajo y el artículo 8 de la ley de 11 de junio de 2002, relativa a la protección contra la violencia moral o el acoso sexual en el trabajo y, desde el 16 de junio de 2007.

Las sentencias siguientes reconocen la existencia de acoso moral:

El Tribunal de Trabajo de Bruselas en sentencia de 28.09.2004 – RG 59224/03-, refiere que los hechos denunciados no proporcionan la evidencia de acoso pero pueden suponer su existencia. En este caso, los elementos eran los siguientes: una carta de queja y un memorando presentado al Jefe Ejecutivo de la asbl, que contiene los agravios que, si fueran verdaderos, constituirían hechos de hostigamiento: la falta de respuesta por parte del empleador por este correo; el despido del trabajador tres días después de la presentación de la denuncia; el correo del empleador a los otros miembros del personal, con fecha del día del despido, que reorienta los objetivos de la asbl que incorporan los evocados por el trabajador en su queja; la renuencia de los miembros del personal a estos objetivos. Dicha sentencia condenó al empleador el pago de una indemnización de 10.000 euros en concepto de indemnización por despido injustificado.

El Tribunal de Trabajo de Bruxelles – 28.06.2006 – RG 6985/05, se basa en el informe de la prevención Advisor para establecer esta presunción y subvenciones a cargo del empleador que reconoció una parte de responsabilidad. Condena al pago de 810 euros en concepto de daños materiales (La Corte se basa en documentos médicos que establecen que tienen problemas de salud causados por el sufrimiento experimentado en el trabajo), y 4.000 euros en concepto de indemnización por los daños



morales por el informe de la prevención, el asesor médico y las cartas al trabajador que se esbozan sus preocupaciones sobre el resto de su carrera.

El Tribunal de Trabajo de Verviers con fecha 07.02.2007 – RG 0766/2004 trata sobre un municipio que ha tomado la decisión de trasladar a un maestro de 35 años de antigüedad, previamente oído, sin responder a las cartas enviadas por el trabajador como consecuencia de esta decisión. El Tribunal considera posteriormente contraria a la Corte de Trabajo, y que estos hechos permiten presumir la existencia de acoso, pero no indemnizar porque el empleador siguió las recomendaciones de un consejero de prevención motivando su decisión y la audiencia del trabajador.

La resolución del Tribunal de Trabajo de Tongres, de 28.06.2007 – RG 2946/05 en la que el juez reconoció como hechos que permiten presumir la existencia de acoso moral, los siguientes: Desde el momento en que la trabajadora es nombrada delegada de personal por el Comité para la prevención y protección en el trabajo (única candidata), la trabajadora ha sido destinada a lugares de trabajo diferentes más distantes de su casa, mientras hasta entonces, trabajaba en el mismo lugar. El empresario no justifica este cambio en base a necesidades económicas o de organización. Por el contrario, la trabajadora ha sido sustituida por un trabajador provisional u otro alternativo en su lugar de trabajo; las tareas de la trabajadora se han modificado sin que el empleador pueda justificarlas; ha sido relegada a lavar platos, sin que pueda atender a clientes; se la traslada a un almacén de venta de mercancía, sin mercancía; el empresario sostuvo que el trabajador tenía problemas de comportamiento. Esto fue revocado por el consejero de prevención; el empresario presentó sus directrices escritas al personal excluyendo explícitamente a la trabajadora; sólo ésta no ha recibido un regalo de Pascua; el empresario cambió el Reglamento de trabajo y agrega un caso de motivos graves dirigidas explícitamente a la situación de la trabajadora (para despedir al trabajador protegido por su condición de delegado sindical). La violación de la integridad física de la trabajadora se demuestra por el hecho de que sólo ha requerido incapacidad para trabajar únicamente en sus traslados y el deterioro de su integridad psíquica es establecida por el asesor en prevención, que refiere las señales de estrés negativo. El juez resolvió el contrato y otorgó 7.333 euros por daños e intereses. Respecto a los daños y la indemnización de daños causados por el acoso se fijan en 10.000 euros teniendo en cuenta: los costes derivados de sus traslados, el tiempo perdido

por estos movimientos, el hecho de que el trabajador no puede combinar la pensión de supervivencia y sus ingresos de sustitución, la dificultad de actualización, el hecho de que perdió la oportunidad de aprovechar los beneficios de protección (que no puede concederse en la resolución del contrato), y el daño moral.

El Tribunal de Trabajo de Bruxelles en fecha 11.12.2007 – RG 10.241/05, tiene en cuenta el deterioro de las funciones del trabajador (la contratación de una nueva institutriz resultó una degradación del trabajador a la función de ama de llaves) y los comportamientos discriminatorios comunicados por el trabajador al empleador que no ha respondido, los informes psicológicos (unilaterales pero impugnados por el empresario) que constatan un estado de estrés postraumático resultante de los hechos relacionados por el trabajador y reconocidos por los autores de los informes como características del acoso moral. El tribunal concedió 5.000 euros en concepto de daños y perjuicios.

El Tribunal de Trabajo de Bruxelles con fecha 29.01.2009-Rép. 09/002031, trata de dos porteros que trabajan en dos empleos diferentes en dos inmuebles diferentes que forman parte de un conjunto de edificios. Los intentos de mediación no tuvieron éxito. Hubo empujones de uno a otro, gritos, insultos y amenazas durante 10 minutos. Se diagnosticó a la víctima una patología cardíaca. Antes de este incidente, se han enviado numerosas quejas al empleador. El tribunal ordenó no repetir dichas conductas ni que el agresor entrara en el edificio. La sentencia analiza el carácter del comportamiento abusivo, tomada en su totalidad, sin analizar por separado cada hecho y su carácter particularmente abusivo.

La Corte de Trabajo de Bruxelles – 29.04.2009 – RG 50.863 (appel de 280) + 13.01.2010 – RG 2008/AB/50.863, señala que el comportamiento adoptado por la jerarquía superior, en reacción a los eventuales errores cometidos por la trabajadora, fueron manifiestamente desproporcionados a la vista de los hechos reprochados: constantes amenazas de sanciones disciplinarias que van hasta cuatro por día, excesivo lenguaje utilizado (comportamiento "incalificable", "inadmisible"), ("intolerable"), carácter ofensivo de algunas de las observaciones ("no le pide juzgar la utilidad, sino como los demás agentes," "como de costumbre, no eres responsable de tus errores") El superior jerárquico según el Tribunal ha abusado claramente de la autoridad de gestión

para desestabilizar al trabajador y su dignidad. También fue una conducta abusiva según la Corte el hecho de prohibir el acceso a los locales mediante el bloqueo de la puerta delantera, obligando a la trabajadora a permanecer en la sala de entrada. El daño fue fijado a título provisional en 2.500 Euros. El superior jerárquico, el empleador y la Corporation fueron solidariamente condenados a pagar. Un experto médico fue designado para determinar si la incapacidad de la trabajadora era en todo o en parte consecuencia de los hechos de acoso moral.

El Tribunal de Trabajo de Bruxelles – 17.08.2009 – RG 22507/05 aceptó los hechos presuntos de la existencia de un acoso moral: un comportamiento defectuoso, tendencioso y absurdo en la gestión de los cuadros de vuelo; la falta de transparencia en la motivación de la decisión de no atribución de horas de cursos; los comentarios malintencionados y despectivos para un candidato interno hacia el trabajador; la no comunicación de una propuesta de clases vacantes de horas; la obligación no justificada de recuperar las horas de entrenamiento. El Tribunal apreció que el Director no invierte la carga de la prueba. Condena al Director de la escuela, como autor de los hechos, así como a la organización, a través de su Presidente, porque no demuestra haber tenido una actitud proactiva para satisfacer las preocupaciones expresadas por el trabajador y en tratar de jugar un papel de mediador entre los protagonistas. La organización de poder, como empleador, ha incumplido sus obligaciones de "hospitalidad, asistencia y apoyo necesario a la víctima" (artículo 32quater) y ha dejado de tomar medidas adecuadas para tratar de resolver la controversia. El tribunal condenó solidariamente al Director y al centro escolar a pagar 24.000 Euros de indemnización por el daño moral y físico. Considera que los hechos han alcanzado esencialmente al trabajador en su integridad moral, y física en que contribuyeron a degradar su entorno de trabajo y la confianza en su capacidad profesional. El tribunal no acepta los daños profesionales y financieros.

El Tribunal de Trabajo de Brussel – 05.03.2010 – RG 17483/08 concluyó en la existencia de hechos que permiten presumir el acoso, sobre la base de los hechos mencionados en la reclamación (comportamientos irrespetuosos), y constata que el empleador no aportó prueba en contrario. Como indemnización de protección contra el despido se acordó la cantidad de 30.456 Euros.

En cuanto al acoso sexual, el Tribunal de Trabajo de Tournai – 11.08.2008 - RG 28.6111, estimó que permitía presumir la existencia de acoso sexual el hecho de proponer una cantidad de dinero a cambio de relaciones sexuales, hacer preguntas respecto a la lencería que se viste, hacer constantemente proposiciones con connotación sexual (“ Te pago tu salarios pero tú qué haces”), alentar al trabajador a llevar trajes sexy para atraer a los clientes, realizar declaraciones sobre sus trabajadores a los trabajadores de negocios cercanos, invitar a las mujeres a visitar sitios sexuales. El tribunal considera que este comportamiento constituye una barrera a la intimidad del trabajador y afecta a su dignidad. Certificados testimonian la influencia de estas condiciones de trabajo en la salud del trabajador. Se condena al pago de 5.595,60 euros en concepto de daños por acoso sexual, y se basa la decisión en el artículo 32 tredecies. Este artículo repara los daños causados por el despido injusto y no por el comportamiento de acoso como tal.

El Tribunal de Trabajo de Tournai – 28.01.2009 – Rép. 09/443- se basa en los hechos descritos por la parte querellante, lo suficientemente precisos, pertinentes y apoyados por pruebas de seis ex trabajadores que informan de los hechos de acoso sexual que el tribunal reconoció válidas y pertinentes. Considera que el trabajador establece unos hechos que permiten suponer la existencia de acoso moral y sexual. El asesor de Prevención había concluido en su opinión de que era difícil determinar si existe hostigamiento o no porque directamente el único testigo de los hechos no notó nada. Queda claro, a la luz de las pruebas que este colega directo no podría declarar, porque tenía miedo de perder su posición. En este caso, el juez ordenó a los autores de los hechos, a seguir la ordenanza por 2 meses.

La Corte de Trabajo de Mons – 22 mai 2008 – RG 21458-21475-21485 (*appel de 346 – avant dire droit*) reformó la sentencia con respecto a uno de los acusados, el superior jerárquico. En conclusión, señala que no hay hechos de acoso en las diferentes reclamaciones, el consejero prevención no encuentra la existencia de acoso y los certificados de los antiguos trabajadores no pueden tenerse en cuenta porque no están directamente relacionadas con los hechos de los que se quejó el trabajador. El superior jerárquico fue considerado como cómplice con el autor de los hechos porque como trabajador senior no tomó las medidas necesarias para poner fin a los hechos. El empresario y el otro trabajador recurrieron contra la sentencia.



C) Suiza

C1 Autores

Una relación genérica de los autores que han tratado el tema del mobbing es la siguiente:

BUREAU FÉDÉRAL DE L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES." *Ça suffit. Comment se défendre contre le harcèlement sexuel au travail.*" (éd.) (1998). Berne: OFCL.

DUCRET, V & FEHL MANN, C « *Harcèlement sexuel: la réalité cachée des femmes au travail. Enquête à Genève.* » Edité par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes. Berne: OFCL. (1993).

DUCRET, V « *Pour une entreprise sans harcèlement sexuel: Un guide pratique* ». Genève: Georg. (2001). Definición: Acoso sexual como manifestaciones consistentes en palabras, actos de conducta o gestos sexuales que van en contra de la voluntad de una persona y que puedan perjudicar su dignidad, su integridad física o mental o poner en peligro su trabajo.

En general, el acoso sexual está constituido por actos repetitivos, en algunas circunstancias, sin embargo, puede constituirlo un acto aislado. Se manifiesta a través de palabras fuera de contexto, chistes sexistas, comentarios groseros o embarazosos, uso de material pornográfico, invitaciones in convenientes, avances acompañados de promesas, avances acompañados de promesas de recompensas, amenazas de represalias o de otras presiones, o agresión sexual o intento de violación.

DUPUIS, M (1996). " *Sexuelle Belästigung – ein Problem mit langer Vergangenheit und kurzer Geschichte.* In: *Komitee Feministische Soziologie* " (éd.). Sexualität. Macht. Organisationen. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und an der

Hochschule. Coire: Rüegger, pp. 15 à 45. Trata de la historia del acoso sexual y se centra en el mismo en la Universidad y el trabajo.

GISLER, PR (2001). « *Belästigung, sexuelle. Geschlechterpolitik im öffentlichen Diskurs der Schweiz 1976 bis 1996* ». Opladen: Leske + Budrich. Acoso sexual. Política de Género en el discurso público de Suiza de 1976 a 1996.

HOLZBECHER, M (1996). “ *Sexuelle Belästigung am Arbeits- und Ausbildungsplatz. Ergebnisse aus der Forschung und der betrieblichen Fortbildung. In: Komitee Feministische Soziologie* “(éd.) Sexualität Macht Organisationen. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und an der Hochschule. (pp. 91 à 108). Coire: Rüegger. Estudia el acoso sexual en el lugar de trabajo y en la Universidad.

KAUFMANN, C & STEIGER-SACKMANN, S . “ *Kommentar zum Gleichstellungsgesetz* ” (Hg.). 2009. Verlag Helbling-Lichtenhahn, Basel, 602 Seiten. Los autores comentan la ley de igualdad de género, incluyendo el acoso sexual en el lugar de trabajo.

AUBERT, G ET LEMPEN, K . » *Commentaire de la loi sur l'égalité* » (éd.) (2011) Editions Slatkine, Genève. Contiene comentarios sobre la ley de igualdad, se ocupa de la responsabilidad particular de las empresas y administraciones en el caso de acoso sexual en el lugar de trabajo.

THOMA, S” *Rechtsfragen der sexuellen Belästigung und des Mobbing* “. Artikel erschienen in: Zeitschrift des Bernischen Juristenvereins, 2001 Jg. 137, 24 Seiten. El autor examina cuestiones legales de acoso sexual y de acoso escolar así como las consecuencias jurídicas del Código y el código de obligaciones o la igualdad entre los géneros

KUMMER, K. “ *Sexuelle Belästigung aus strafrechtlicher Sicht* “(2002) Verlag Paul Haupt, Bern/Stuttgart/Wien, 143 Seiten. Tesis doctoral sobre el acoso sexual desde el punto de vista penal.

LEMPEN, K. *»Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et la responsabilité civile de l'employeur. Le Aperçu de la jurisprudence relative au harcèlement sexuel sur le lieu de travail »* (2007) Article paru dans: PJA Pratique Juridique Actuelle, numéro spécial, 2006/11, 9 pages. Resumen de la jurisprudencia sobre acoso sexual en el trabajo. Proporciona una visión general de las resoluciones de autoridades suizas realizados estos últimos quince años. Está particularmente interesada en cómo los tribunales han interpretado las disposiciones de la ley de igualdad sobre la definición de acoso sexual y el alcance de la obligación del empleador en este ámbito.

LEMPEN, K. *»La responsabilité de l'entreprise pour un climat de travail sexiste: commentaire de l'arrêt du Tribunal fédéral, 1ère Cour civile, du 5 février 2007 »*, Karine Lempen. (2008) Article paru dans: Revue de droit du travail et d'assurance-chômage, 2008, p. 115-120.

## C 2 Legislación.

En el año 2009 se estableció la Defensoría contra la Discriminación en sustitución de las de Igualdad de Oportunidades, contra la Discriminación Étnica, de Discapacidad y contra la Discriminación por motivo de Orientación Sexual. Al mismo tiempo se sustituyeron las siete leyes contra la discriminación por una sola, la Ley contra la discriminación. Este cambio legislativo se efectuó para ofrecer a los ciudadanos una protección mayor y más amplia contra la discriminación. Se adoptaron nuevas disposiciones que prohíben la discriminación por motivo de edad, o de identidad o expresión sexual.

En la actualidad, las leyes principales de la legislación laboral en Suiza son las siguientes:

a) El Código Suizo de Obligaciones, que contiene la relación de las normas laborales de Suiza.



b) El Estatuto Federal del Trabajo, que se compone principalmente de disposiciones que indican las medidas a tomar para garantizar la salud y seguridad de los empleados que trabajan en la industria y las empresas comerciales, las horas de trabajo, el tiempo de los períodos de descanso, la protección de las mujeres y los jóvenes y los reglamentos internos.

En su parte VI. Ejecución 6. Las disposiciones penales Artículo 59. 1 señala la “La responsabilidad penal del empresario”. Es castigado el empleador que viole los requisitos de:

a) protección de la salud y la aprobación de los planes, de actuar deliberadamente o por negligencia;

b) protección especial para los jóvenes o las mujeres, de actuar deliberadamente o por negligencia.

c) La Ley federal de igualdad que prohíbe la discriminación de género en todas las relaciones de empleo público y privado; y

d) La Ley Federal sobre la información y consulta de los trabajadores las empresas.

El sistema judicial difiere de Cantón a Cantón. La aplicación uniforme de la legislación laboral en toda Suiza está garantizada por el Tribunal Supremo Federal de Suiza que conoce de los temas de derecho laboral cuando la cantidad de la disputa es de más de 15.000 CHF, así como cuestiones de interés fundamental.

Conforme a la Ley Federal de igualdad de trato de mujeres y hombres<sup>135</sup>, el acoso sexual se considera una forma de discriminación por razón de sexo.

---

<sup>135</sup> Loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femme et homme (LEg, RS 151)  
Artículo 3: Prohibición de la discriminación.

1. Está prohibido discriminar a los trabajadores por razón del sexo, directa o indirectamente, en particular según su estado civil o su situación familiar o, con respecto a la mujer, el embarazo.

2. La prohibición de la discriminación se aplica especialmente a la contratación, la asignación de tareas, para el desarrollo de las condiciones de trabajo, remuneración, formación y desarrollo profesional, promoción y terminación de las relaciones laborales.

La ley de igualdad establece expresamente en el artículo 4 el concepto jurídico de acoso sexual (*harcèlement sexuel*): Comportamiento discriminatorio, significa cualquier conducta sexual no deseada o cualquier otro comportamiento basado en el género, que viola la dignidad de la persona en su lugar de trabajo, en particular debido a las amenazas, de prometer beneficios, imponer restricciones o presión alguna sobre una persona para obtener sus favores de naturaleza sexual<sup>136</sup>. Igualmente establece la necesidad de tomar todas las medidas necesarias y adecuadas para prevenir la discriminación de género.

Una víctima de un acoso sexual puede demandar al empleador si éste no puede probar que adoptó todas las medidas necesarias y adecuadas para evitar cualquier acoso sexual. Además, recibirá el trabajador una indemnización de hasta seis veces el salario mensual promedio pagado en toda Suiza para ese tipo de trabajo.

Las leyes sobre discriminación en el empleo, se refieren en particular a la maternidad, los Derechos Humanos, asuntos igualdad de remuneración y el trabajo infantil

La ley suiza no tiene una amplia regla de no discriminación, un empresario es libre de decidir a quién contratar y a quién despedir, con dos excepciones; la primera y más importante es el principio de que el empleador no puede discriminar por razón de sexo, en su estado civil o situación familiar, o en el embarazo y que hombres y mujeres reciban igual salario, fomento del desarrollo, la igualdad profesional y oportunidades de carrera. La segunda excepción al principio se refiere al elegido representante de los trabajadores, que no puede ser despedido sin causa justificada.

---

3 Que el trabajador tiene la intención de impugnar la rescisión de su contrato de trabajo debe dirigirse al Tribunal en el plazo de la licencia. El juez puede ordenar el trabajador temporal de reactivación para la duración del procedimiento donde parece probable que se cumplen las condiciones de cancelación de la licencia.

<sup>136</sup> KAUFMANN, CL. *Comentario de la ley de igualdad. Las realidades sociales*, En: Margrith Bigler-Eggenberger & Claudia Kaufmann (ed.). Lausana,(2000). págs. 99 à127

Kaufmann en el comentario sobre el artículo 4 de la Ley de igualdad, señala que la definición legal, la contenida en el primer elemento de la sección, está diseñada en términos generales y que abarca todas las formas y todos los comportamientos de acoso sexual, que tiene una relevancia jurídica. Sin embargo, la enumeración del comportamiento en el segundo elemento del artículo tiene un significado psicológico. Con el concepto de "género", la definición legal incluye explícitamente acoso de género; en otras palabras, un comportamiento que devalúa, vinculado al género también es visto como acoso sexual incluso en ausencia de una referencia sexual explícita.

El Código Penal Suizo, 21 de diciembre de 1937, vigente y revisado, en su artículo 193<sup>137</sup>, castiga con la pena de prisión al que aproveche la relación de dependencia del lugar de trabajo para determinar a una persona a cometer o someterse a un acto sexual.

En el Artículo 198 al.2 se castiga al que haya importunado a una persona por tocamientos de orden sexual o palabras groseras como abuso sexual.

En el Artículo 312 se castiga a las autoridades y funcionarios que, con la intención de obtener o proporcionar a un tercero una ventaja, o con el propósito de dañar a otro, han abusado de las facultades de su cargo.

Regula en el Artículo 123 la simple lesión corporal : 1. Aquel que intencionalmente, somete a una persona a cualquier violación de la integridad física o la salud, será condenado a una pena de prisión de más de tres años o pena pecuniaria. En el caso de poca gravedad, el juez puede mitigar la pena.

El Art 173 en relación con la difamación la difamación, recoge”1. Quien, al hablar a un tercero, haya acusado a una persona o lanzado sobre ella la sospecha de una conducta contraria al honor o cualquier otro dato que afectan a su consideración, será castigado con una pena pecuniaria de 180 días-multa “

Y el Art. 174 1.” Quien, conociendo la falsedad de sus alegaciones, haya, dirigiéndose a un tercero, acusado a una persona o lanzado sobre ella la sospecha de una conducta contraria al honor o cualquier otro dato que afectan a su consideración, conociendo su falsedad, será castigado con pena de privativa libertad de al menos tres años o una multa pecuniaria.”

---

<sup>137</sup> Modificado de acuerdo con ch. 18 del Anexo a la Ley de 18 de junio de 2004, relativa a la asociación, a partir 1<sup>de</sup> enero 2007 ( RO 2005 5685, 2003 FF 1192 ).

Desde la perspectiva de la igualdad, la Constitución federal suiza de 18/4/1999, señala en el Título 2 Los derechos fundamentales, la ciudadanía y los objetivos sociales ,Capítulo 1 Derechos Fundamentales ,Art. 8 Igualdad:

1.- Todos los seres humanos son iguales ante la ley.

2.- Nadie debe ser discriminado por razón de su origen, raza, género, edad, idioma, condición social, su estilo de vida , sus creencias religiosas, filosóficas o políticas, o debido a un deterioro mental o psicológico.

3.- Los hombres y mujeres tienen los mismos derechos. La ley establece la igualdad de derechos y de hecho, sobre todo en las áreas de familia, la educación y el trabajo. Los hombres y las mujeres tienen derecho a igual salario por trabajo de igual valor.

4.- La ley establece medidas para eliminar las desigualdades que afectan a personas vinculadas con su discapacidad.

El Código de trabajo, sobre la base de la obligación de asistencia, señala que el empleador está obligado a proteger a cada empleado de cualquier acto de mobbing (artículo 328 Código de Obligaciones), puede hacer uso de su derecho a establecer directrices (artículo 321 d Código de Obligaciones) contra la persona que ejerza el mobbing.

En el Artículo 328. Precisa: 1. El empleador protege y respeta la personalidad del trabajador en las relaciones laborales, se manifiesta en aspectos de su salud y asegura el mantenimiento de la moral. En particular, asegura que los trabajadores no sean objeto de acoso sexual y que no estén, en su caso, en desventaja debido a esos actos.

2. Se toman para proteger la vida, la salud y la integridad personal de los trabajadores, las medidas ordenadas por la experiencia, aplicables en el estado de la tecnología y adaptada a las condiciones de la explotación, en la medida en que la naturaleza del trabajo permita exigirlo.

En el Artículo Art. 336a se impone la obligación al empresario de pagar indemnización al trabajador despedido de forma abusiva.

Conforme al artículo 59 de la ley sobre el trabajo <sup>138</sup>, la conducta del empleador que viole las disposiciones sobre la protección de la salud (...), ya sea intencionadamente o por negligencia, es punible.

La Ley Federal de trabajo en la industria, la artesanía y el comercio<sup>139</sup> (Ley de trabajo, LTr RS 822.1) revisada el 20 de marzo de 1998 entró en vigor el 1 de agosto de 2000; en el Artículo 6, párrafo primero, se señala: "1.-para proteger la salud de los trabajadores, el empleador está obligado a tomar todas las medidas que la experiencia ha demostrado su necesidad, el estado de la técnica permita aplicar y que se adaptan a las condiciones de operación de la empresa." "También deberán tomar todas las medidas necesarias para proteger la integridad personal de los trabajadores."

En el mensaje del Consejo Federal para el referéndum popular del 29 de noviembre de 1998, se dice expresamente que el empleador debe proteger la integridad personal de los trabajadores también en caso de mobbing (ver en este respecto también artículo 328, 2º párrafo, CO, ya mencionado).

Los fundamentos jurídicos de la Ley Federal guardan silencio sobre el concepto de acoso o mobbing. Se caracterizan por la falta de definición jurídica del concepto de mobbing. Sin embargo, se indica expresamente, en el mensaje de la Junta Federal de la votación popular el 29 de noviembre de 1998, sobre la modificación de la ley del trabajo, que el empleador debe proteger la integridad personal de los trabajadores también contra el mobbing.

---

<sup>138</sup> Loi fédérale du 19 juin 1992 sur la protection des données (LPD, RS 235.1) . Introducido por esta ley.

<sup>139</sup> Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (loi sur le travail, RS 822.11) et ordonnance 3 du 18 août 1993 relative à la loi sur le travail (Hygiène, OLT 3) Artículo 2, apartado 1, letra d, 3 OLT; El empresario deberá tomar todas las medidas necesarias para garantizar y mejorar la protección de la salud y asegurar la salud física y mental de los trabajadores. En particular, debe garantizar que el trabajo se organice adecuadamente.

Falta de una disposición de la ley federal que defina cuál debe ser la intensidad de la violación de la integridad física y psíquica para que la protección jurídica del trabajador sea aplicable. Corresponde a los tribunales interpretar en cada caso estos conceptos jurídicos sin definir.

### C.3 Jurisprudencia

Hasta ahora, existen pocas decisiones de los Tribunales con respecto al acoso sexual, y tienen casi exclusivamente su base en la terminación de la relación laboral del trabajador acosado. Los Tribunales fijan un máximo de indemnización para el trabajador acosado que se debe satisfacer por el acoso sexual y la indemnización por rescisión abusiva que puede ser acumulativa.

El Tribunal de trabajo de Zurich otorgó la cantidad máxima en un caso donde dos camareras que se quejaron de acoso sexual por parte de sus superiores fueron despedidas a causa de su bien fundada queja.

La Sentencia del Tribunal fédéral du 23.09.<sup>140</sup> Trata, en relación con el mobbing, el deber del empleador (art. 328 CO) de protección, señalando que el empleador tiene la obligación de adoptar medidas encaminadas a desactivar un conflicto en el despido de trabajo ilícito o abusivo. Afirmando su jurisprudencia, el Tribunal Federal sostuvo que el empleador está obligado, en vista de su deber de protección (artículo 328 CO) a tomar todas las medidas posibles para distender el conflicto.

La Jurisprudencia reciente considera que, si se comprueba que una situación de conflicto en el lugar de trabajo, debido a la naturaleza difícil de un empleado, la licencia no es abusiva (sentencia del Tribunal Federal publicada el 18 de diciembre de 2001, en el caso Mark 4C.253/2001)." (2 b), en la condición, sin embargo, de que el empleador haya tomado todas las medidas que podría esperarse de él para distender el conflicto

---

<sup>140</sup> 2003 publié dans l'Internet, [www.bger.ch](http://www.bger.ch), no 4C.189/2003 (en langue française)

(125 ATF III. 70 m arcar 2 c p. 74, confirm ó en los casos de la inédita 4C.274/2002 Tribunal Federal de 5 de noviem bre de 2002 marca. 2.1; el 18 de diciembre de 2001 supra m arcar 2 c; 4C.121/2001 de 16 de octu bre de 2001 considera. 3d / bb). Este requisito se basa en el artículo 328. 1 CO que señala que el empleador tiene la obligación de proteger y respet ar la personalidad de sus trab ajadores en las relacion es laborales (Rehbinder, comentario de Berna, artículo 328 CO no. 4;) Streiff/von Kaenel, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, arte de ed., 1992 de Zurich, quinta. 328 CO N° 7; sentencia del 5 de noviem bre de 2002 supr a Mark.El Tribunal Federal llega a la conclusión de que en este caso es un despido injusto y confirma así la sentencia de la Corte Suprema del Cantón de Vaud.

El Fallo de la Corte Federal de 20 de junio 2003 <sup>141</sup>. Con base en las definiciones de la intim idación de la literatura jurídica, el Tribunal Federal, en el contexto de un recurso de derecho público, concluye que Consejo del Cantón de Ginebra no ha actuado de m anera arbitraria, cuando, en es te caso, niega a un trabajador el mobbing.(E.4La sentencia es im portante im portante porque exam ina las diversas definiciones de acoso y discute la aplicabilidad del derecho civil , la administración de la ley federal (la Ley del Trabajo y sus ordena nzas de aplicación) y el Derecho público cantonal. Segun el T ribunal Federal, no es mobbing cuando un tr abajador no recibe ninguna amistad o atención benevolente de su e mpresario, cuando la atm ósfera de trabajo es fría y dura, cuando los jefes tiene n un com portamiento indecente que indica una m ala educación, cuando las norm as elem entales de saber hacer son m inimas, cuando se puede caracterizar la actitud de los dirigentes co mo lamentables. El Tribunal Federal dejó en claro qu e su papel n o es castigar el com portamiento indecente. Es to no significa qu e las norm as de conducta aprop iada en el m undo del trab ajo carezcan de valor.

La Decisión de la Comisión de Apelaciones Federal para el Personal Federal d e 10 de mayo 2001 <sup>142</sup>, señala el acoso moral <sup>143</sup> se define como las acciones negativas de

---

<sup>141</sup> Publicado en Internet [www.admin.ch](http://www.admin.ch) , no 2P.207/2002.

<sup>142</sup> Publicado e n l a J urisprudencia de l as autoridades a dministrativas de l a C onfederación, J AAC 2001/65.96 ( Empleados de l os Fe rrocarriles Federal es (SB B). La enfermedad m ental com o u na enfermedad p rofesional. Definición de m obbing. M antenimiento de la ret ribución (art ículo 7 3 del Reglamento de los dos funcionarios, RF 2).

<sup>143</sup>cf. Manfred Rehbinder / Krausz Alexander, Psychoterror Arbeitsplatz am - Mobbing und prominencia und das Arbeitsrecht, ARBR en 1996, Berna 1996, S. 19 y ss

las relaciones que se dirigen contra una persona y se producen muy a menudo durante un largo período de tiempo. Por ejemplo, puede referirse a la facultad de expresión, la reputación social o la calidad de la situación laboral y la calidad de vida. En este caso, el mobbing es una "consideración de méritos razonable" tal como se define en el Artículo 2 de los funcionarios (derogado ya). Estas acciones negativas se pueden clasificar en varias categorías: pueden ser, por ejemplo, que afecten al derecho de expresión (por ejemplo, los límites superiores de la capacidad de los trabajadores para hablar), la reputación social o la calidad de su situación laboral (por ejemplo, hablar mal de sus compañeros por la espalda o hacer el ridículo) y la calidad de vida (por ejemplo, mediante la asignación de nuevas tareas de forma continua a un trabajador).

Señala que no existe mobbing cuando la atmósfera es mala, no hay ninguna violación de la obligación impuesta al empleador, cuando un jefe recuerda al trabajador con insistencia y de manera repetida la amenaza con el despido, por incumplir sus obligaciones contractuales (, más reciente es la sentencia del Tribunal Federal 10.03.2006, N° 4C 404/2005 y 24.11.2006, 4C no. 237, 2006, publicado en JAR 2007 págs. 211 y SS. y decisiones 355 y SS.). La ley no tolera las violaciones de la personalidad de un trabajador, discriminación y violaciones a su salud. Un trabajador no está obligado a soportar la humillación, dudas infundadas en la aplicación de sus habilidades profesionales y sociales, no se admiten violaciones de su salud física y mental que les enferman. Concluye la sentencia que existe, pues, en este caso una serie de acciones negativas dirigidas exclusivamente contra el demandante y que se extendió durante un período que va desde 1992 a 1999, que constituye el acoso moral en su totalidad.

Fallo de la Corte Federal de 18 de diciembre 2001 <sup>144</sup> Esta sentencia se refiere a dos enfermeras que tenían problemas de comunicación. El Tribunal Federal ha concluido que el empleador había incumplido su deber de proteger la personalidad del empleado en virtud del artículo 328 CO. En opinión de la Corte Federal, el empleador no toma suficientemente en cuenta la fuerte personalidad de la enfermera, el despido se considera abusivo porque se basa en rasgos inherentes a la personalidad de aquella (artículo 336, apartado <sup>1</sup>, letra a, del CO). La Corte Federal declaró que el empresario

---

<sup>144</sup> Publicado en Internet [www.admin.ch](http://www.admin.ch), no4C.253/2001 (en francés)



debería haber tomado medidas adecuadas para proteger a su empleado de los ataques de sus superiores. (El empresario no sólo debe respetar la personalidad del trabajador, sino tomar las medidas oportunas de prevención o evitación .) El Tribunal Federal consideró que, en este caso el empleador no tomó medidas adecuadas para reducir las tensiones que habían surgido entre las dos mujeres y no había hecho nada en particular para tener en lugar de la entrevista solicitada por la enfermera.

Sentencia del Tribunal Federal del 23 de septiembre 2003 <sup>145</sup> , En este caso la cuestión es si la terminación del contrato de trabajo emitido por la dirección del hospital en contra de un auxiliar de enfermería es abusivo y si es así, la auxiliar de enfermería tiene derecho al pago de una indemnización por despido injustificado de una cantidad que podría ser seis meses de salario. En el considerando 5 de su decisión, el Tribunal Federal confirmó y aclaró su jurisprudencia sobre el despido injustificado (art. 336 CO) en relación con el deber de proteger por el empleador (art. 328 del CO). El Tribunal Federal señala que el empresario deberá, en cumplimiento de su deber de proteger al trabajador, en virtud del artículo 328 CO, en los derechos de respetar la personalidad del trabajador y a adoptar todas las medidas que se dirijan a neutralizar una controversia. El Tribunal Federal considera que el empresario, que está evadiendo su responsabilidad, no puede justificar la terminación mediante la invocación de las consecuencias de su propio incumplimiento de contrato. Teniendo en cuenta las pruebas presentadas ante el Tribunal Federal, concluye que es un despido injustificado. Confirmando la decisión del tribunal de distrito del cantón de Vaud, considera que el empleador debe pagar una indemnización de cuatro meses de salario.

Sentencia de 17.10.2005, 4C.24/2005 y de 20.03.2006, 4C.320/2005. .El Tribunal Federal admitió dos denuncias en la responsabilidad por estrés y asignó a los trabajadores como compensación por el daño moral, daños y perjuicios , argumentando que expectativas excesivas mantenidas por mucho tiempo han causado un deterioro en su salud y que el empresario había incumplido su deber de proteger la salud de sus trabajadores (véase también la sentencia del Tribunal Federal de 13.10.2004, N° 4C.343/2003, JAR 2005, p. 285 y SS.).

---

<sup>145</sup> Publicado en Internet, [www.admin.ch](http://www.admin.ch) 4C.189/2003 (en francés)

Fallo del Tribunal du travail de Zurich de 23.01.2002, confirmado por la Corte Suprema del cantón de Zurich de 24.06.2002 <sup>146</sup>. Señala que « El empleador podrá decidir libremente si desea despedir al que causa el mobbing o a la víctima si no se puede resolver el conflicto. Después de haber intentado en vano resolver el conflicto por varios intentos de conciliación y medidas organizativas, el empresario ha despedido al trabajador víctima y negó el pago de la indemnización por despido injusto. Se desprende de los considerandos de la sentencia del Tribunal de trabajo que de la ley se desprende que el empleador debe poder despedir al trabajador que contribuya menos que otro a lograr los objetivos de la empresa. Además, deben considerarse también para posibles daños económicos de la víctima los que puede causar a la empresa. “

Sentencia del Tribunal Federal, 13.10.1998 <sup>147</sup> El Tribunal Federal se pronunció señalando que: El "mobbing" en sí mismo no es una terminación injusta. Sin embargo, se podría desarrollar en este contexto que la ruptura puede ser abusiva cuando es adoptada debido a una reducción en los beneficios que ha demostrado ser una consecuencia del mobbing. De hecho, operando su propia conducta ilegal es un caso típico de abuso de derecho. En este caso, el acoso no se pudo probar. El Tribunal Federal no ha reconocido derecho a indemnización en concepto de indemnización por daños morales.

Decisión de la Corte en Zurich el 23 de enero 2002, confirmada por la decisión del Tribunal Supremo en Zurich el 24 de junio de 2002 <sup>148</sup> Trata del empleador que despidió al trabajador que sufrió mobbing después de los intentos de reconciliación y de todas las medidas adoptadas para frenar el conflicto y se negó a pagar una indemnización por la terminación abusiva del contrato. Se desprende de los considerandos de la Decisión, entre otras cosas, que el empleador tiene la libertad de despido, es decir, que él es libre de decidir lo que quiere respecto de la rescisión del contrato de trabajo. La víctima del acoso no goza de protección contra el despido a excepción de un despido discriminatorio de carácter sexual en el artículo 11 de la Ley de 24 de marzo de 1995, relativa a la igualdad entre mujeres y hombres (piernas, RS 151), que establece que un despido puede ser impugnado en los tribunales. Las declaraciones

---

<sup>146</sup> Publié dans *Entscheide des Arbeitsgerichts Zürich* 2002 no 18 et *JAR* 2003 p. 245

<sup>147</sup> Publicado en *ATF* 125 III 70

<sup>148</sup> Publicada en "*Arbeitsgericht Entscheide de Zürich*", 2002, N° 18, y *JAR* 2003, p. 245

hechas en este caso no justifican una conclusión de la discriminación sexual. El tribunal considera que la víctima de la intimidación ha contribuido a empeorar el clima para los negocios.

Decisión sobre la reclamación hecha por el OFIAMT del Cantón de Berna (recién nombrado BECO), de 22 de noviembre de 2002 y Decisión sobre una queja presentada por el órgano de apelación, a saber, la Dirección de Economía Pública del cantón de Berna, 25 de marzo 2003 en la causa Patrick R. contra los responsables de la compañía "A". Patrick R., ciudadano extranjero, trabajó en una granja "A", cuya principal actividad era la agricultura. Sufrió argucias discriminatorias de la peor especie por parte de los compañeros de trabajo para llevar a cabo sus actividades. Fue insultado y marginado y no recibió apoyo efectivo a la gestión empresarial. Más tarde, Patrick R. cayó enfermo y fue declarado mentalmente incapaz de trabajar debido a una depresión severa durante seis meses. Poco después del comienzo de su enfermedad, el Sr. Patrick R. fue dado de baja por razones relacionadas con la empresa. Por decisión de 22 de noviembre de 2002, el cantón de Berna OFIAMT se negó a actuar sobre la información presentada por el trabajador. En su preámbulo, observó: "En nuestra opinión, no es posible castigar a la empresa empleadora "A", incluso si su cliente es culpable, dado que su cliente ya no está trabajando en la empresa "A", su salud no se vea comprometida por la conducta indebida de su empleador, en otras palabras, la situación ilegal que usted ha mencionado ya no existe, lo que significa que el procedimiento descrito anteriormente y en el acto (de advertencia, lo que indica el proceso de toma de la ley, las medidas) no se pueden cometer." El Tribunal señala que la pasividad de las autoridades cantonales compromete la criminalización de las empresas infractoras y sus cuerpos. Aunque el artículo 34 de la Ley cantonal de Berna de 4 de noviembre de 1992 trabajar en empresas e instalaciones (LTEI, 832.01 RSB) establece que la persecución penal es competencia de los cantones, esto no exime a la autoridad de control cantonal para presentar una denuncia penal, si se cumplen las condiciones. De acuerdo con el artículo 34, 2 e, de la LTEI, el servicio competente de la dirección de economía pública podrá ejercer los derechos de las partes en el proceso penal. En relación con el acoso sexual en el trabajo, se fundamenta su protección frente a él en la protección de la personalidad en General (art. 28 CC) y la de los trabajadores (art. 328 CO, art. 6 I LTr) o las disposiciones correspondientes del código penal (incluyendo s. 189, 190, 193, 198 CP) sobre delitos contra la integridad sexual. Son consideradas como acoso sexual,

tocamientos sexuales, palabras obscenas o sexistas, la presentación de material pornográfico, como las fotos de los genitales enviados por teléfono móvil, por ejemplo y por supuesto el asalto sexual, o violación o intento de violación. La prohibición de discriminación fue registrada en 1981 en la Constitución Federal (artículo 4, otros 2 reconocidos.) y se reanudaron en el artículo 8, al. 2, de la versión revisada. La prohibición de acoso sexual en el lugar de trabajo está en la Ley Federal sobre la igualdad entre mujeres y hombres (de 24 de marzo de 1995). Es uno de los elementos de esta ley, para prohibir la discriminación y promover la igualdad en la vida profesional. El Acoso se define en el artículo 4 de la ley, la sección 5 se tratan los derechos y el artículo 10 de la protección contra la aprobación de la gestión durante el proceso de queja. Hay disposiciones que prohíben el acoso sexual, el artículo 328, al. 1, del código de obligaciones (CO), artículo 198, segunda frase, del Código Penal (CP) y artículo 6, al. 1, de la ley de trabajo (LTr). Todas estas disposiciones jurídicas se aplican sólo a los empresarios, como parte de su responsabilidad para la protección de la personalidad, la integridad física y psicológica y la salud de los trabajadores.

#### 4. Finlandia

Los autores a destacar que han escrito sobre la materia son:

PAANEN, T., & VARTIA, M. (1991). “*Mobbing at workplaces in state government (in Finnish)*”. Helsinki: Finnish Work Environment Fund.

VARTIA, M. (1996): “*The sources of mobbing - work-related factors and leadership behaviour*”. In: Zapf & Leymann (Eds.): *Mobbing and Victimization at Work. A Special Issue of The European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2/1996.

MATTHIESEN, S.B., RAKNES, B.I., & ROKKUM, O. (1989). “*Mobbing på arbeidsplassen (Mobbing at work places)*”. Tidsskrift for Norsk Psykologforening, 26, 761-774. En Finlandia, una nueva Ley de seguridad y de salud fue aprobada por el

Parlamento en junio de 2000 sobre la violencia física y psicológica, incluidas las amenazas de violencia, hostigamiento, acoso sexual y acoso.

## 5. Noruega

Conviene destacar a los siguientes autores que han tratado el mobbing:

EINARSEN, S. Y SKOGSTAD, A. . “*Bullying at work: Epidemiological finding in public and private organizations.*” *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 1996, pp 185-201. Einarsen clasificó el proceso de acoso en 4 etapas: 1) Comportamientos agresivos; 2) Acoso; 3) Estigmatización; y 4) Trauma severo. En principio los comportamientos pueden ser sutiles e indirectos, por lo que son difíciles de reconocer y afrontar. Posteriormente la víctima puede ser expuesta a formas más directas, mediante las cuales es humillada, ridiculizada y aislada cada vez más. La estigmatización hace que para la víctima sea más difícil defenderse. Al final del proceso de acoso, la víctima a menudo padece una amplia gama de síntomas de estrés, donde los periodos prolongados de baja por enfermedad son necesarios para intentar hacer frente a la situación. En las últimas fases es probable que ni la dirección ni los compañeros ofrezcan apoyo a las víctimas, llegando a culparles de su propia desgracia.

EINARSEN, STALE, JOHAN HAUGE, LARS “*Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura.*” *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 2006, Vol. 22 (3), pp 251-274. Se define el mobbing como aquello que “ocurre cuando alguien, de modo persistente y durante cierto tiempo, es objeto de comportamientos denominados negativos por parte de uno u otros, en una situación donde, por diferentes razones, puede tener dificultades para defenderse a sí mismo “

EINARSEN, S., & RAKNES, B.I. (1991). “*Mobbing i arbeidslivet. En undersøkelse av forekomst og helsemessige av mobbing på norske arbeidsplasser*” *Mobbing in worklife: A study on prevalence and health effects of mobbing in Norwegian workplaces*”. Bergen: Forskningsenter for arbeidsmiljø (FAHS).

EINARSEN, STALE. & SKOGSTAD, A. “*Prevalence and risk groups of bullying and harassment at work.*” In: Zapf & Leymann (Eds.): *Mobbing and*

Victimization at Work . (1996): A Special Issue of The European Journal of Work and Organizational Psychology. 2/1996.

KIHLE, S. (1990). “*Helsefarlige ledere og medarbeidere [When management is a health risk for subordinates]*”. Oslo: Hemmets bokforlag. En Dinamarca se publicaron Directrices en marzo de 2002, solicitando que los riesgos de "deterioro de la salud mental" debido a la intimidación y el hostigamiento se tuvieran en cuenta en la evaluación del trabajo, el rendimiento y la identificación de los empleadores como responsables de la prevención en virtud de acuerdos colectivos locales.

Los Países Bajos también tienen legislación sobre acoso sexual, hostigamiento, acoso, racismo y agresión psicológica.

### 3.2.2 EEUU

En Estados Unidos el Mobbing es definido como *Emotional Abuse in the workplace* (Abuso Emocional en el lugar de trabajo), conjurado por los compañeros de trabajo, subordinados o superiores, para forzar a alguien del trabajo a través de rumores, insinuaciones, la intimidación, la humillación, desprestigio y aislamiento, es de carácter malicioso, generalmente no es sexual, el acoso no es racial. Otras expresiones utilizadas sobre el mobbing son *bullying* (Intimidation), terror psicológico o agresión (*The psychological terror or agresión*), comportamientos hostiles en el trabajo (*hostile behaviour at work*), falta de civismo (*Incivilidad*), trauma en el lugar de trabajo (*Workplace trauma*) y violencia emocional (*emotional violence*).

Se considera que el Mobbing constituye un problema de seguridad y salud en el trabajo y que su objetivo es dar lugar a una lesión emocional que afecta la salud física y mental.

Como en el resto de países anglosajones, para el acoso laboral, también se emplean los términos *Workplace Bullying*, *Aggression at Work*, *Violence at Work* y *Sexual Harassment* (acoso sexual).

En USA, cuando un empleado no se considera incluido como víctima en el ámbito protegido por las normas sobre discriminación sobre la edad en mayores de 40 años, raza, sexo, ascendencia, credo, estado civil o discapacidad, si bien es verdad que se encuentre en un ambiente de trabajo hostil, éste no necesariamente es considerado contrario a la ley.

Hasta hace poco, no había leyes sobre el acoso. Sin perjuicio de la regulación estatutaria, penal o no, la intimidación en el lugar de trabajo no estaba aún reconocida por el sistema jurídico. En esos casos se puede hablar de una gestión de "disciplina progresiva" en relación a un empleado contra el que se manifiestan sus carencias. Al empleado, le parecerá injusto, desmoralizador y contraproducente, pero excepto para un "ambiente de trabajo hostil," los empleados no han tenido más que una sola palabra para expresar el concepto de su situación, la "discriminación". A estas situaciones



abusivas o discriminatorias, algunos autores las han llamado "hostigamiento", que es contrario a la ley y algunas instituciones están empezando a reconocer a dichas conductas como de "hostigamiento".( Mobbing).

La palabra Acoso (Harassment) se refiere a un amplio número de comportamientos que están sujetos a sanciones penales y a responsabilidad civil. En lo Penal, los Estados tienen una amplia variedad de leyes penales que prohíben el acoso en muchas formas, incluyendo crímenes de acoso general así como determinadas formas de hostigamiento, acoso y ciberconversaciones.

El acoso penal no debe ser confundido con el "acoso" que a menudo se utiliza en contextos como de mandas de discriminación laboral. Las leyes federales y estatales prohíben la discriminación contra ciertos tipos de personas en ciertas situaciones, como en el trabajo o en las decisiones de la vivienda. En estos contextos no penales, la víctima puede demandar al acosador en una demanda civil privada, alegando que el acoso constituye una discriminación. Por otro lado, el acoso Penal generalmente se limita a la ley estatal. Los Estados varían en cómo definen acoso Penal. Generalmente, el acoso Penal implica comportamientos intencionales dirigidos a alguien con el fin de causar alarma, molestar, atormentar o aterrorizar. No todas las molestias menores constituyen hostigamiento. En su lugar, la mayoría de las leyes de este estado requieren que el comportamiento cause una amenaza creíble a la seguridad de la persona o a la seguridad de su familia.

Las leyes de acoso de cada estado varían, a menudo tienen en cuenta diferentes niveles y métodos de acoso. Los Estatutos penales independientes o un estatuto de acoso general pueden enumerar varias formas de acoso en la comunicación, incluyendo llamadas telefónicas, correos electrónicos y otras formas de comunicación.

Los cargos de acoso oscilan entre delito menor y cargos de felonía de nivel alto. En muchos Estados, las personas acusadas de acoso recibirán un cargo de nivel superior si previamente han sido condenados por acoso, o en caso de amenaza o de un delito de violencia doméstica. El Acoso por alguien en violación de una orden de restricción también puede considerarse un cargo de nivel superior. Algunos Estados elevan el cargo

si el acoso es dirigido a alguien basado en la raza, color, origen nacional, ascendencia, sexo, religión, práctica religiosa, edad, discapacidad u orientación sexual.

En algunos Estados, *Stalking* (hostigamiento) se especifica como un delito separado del de acoso. Otros Estados incluyen el hostigamiento y el acoso en un único estatuto general. El Acoso generalmente se refiere a un claro patrón de conducta a través del que el autor hace que la víctima tema razonablemente por su seguridad o la seguridad de su familia. El Acoso interestatal es un delito federal. Algunos Estados castigan el acoso como una forma de "amenaza", que a menudo pueden incluir acciones actuales, tales como acecho a alguien, que causan un temor razonable en la víctima; también a menudo incluyen actos con el único propósito de crear un miedo razonable en alguien.

El Acoso sexual, *Sexual Harassment*, ocurre con mayor frecuencia en la creación de empleo y se considera una forma de discriminación de sexo regulada por la ley de derechos civiles de 1964. El Acoso sexual puede adoptar la forma de avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales y otra conducta verbal o física de carácter sexual. Hay dos tipos de reclamaciones<sup>149</sup> de acoso sexual: " *quid pro quo*" y las reclamaciones en el "ambiente de trabajo hostil" (*hostile work environment*).

---

<sup>149</sup> La Comisión y los tribunales han declarado que el acoso sexual viola 703 de sección del título VII. *Banco de ahorro Meritor v. Vinson*, 477 Estados Unidos 57, 64, 40 DAP ¶ 31,159 (1986); Directrices de EEOC sobre discriminación por sexo, 29 C.F.R. § 1604.11(a). Directrices de EEOC definen dos tipos de acoso sexual: "quid pro quo," en el que la "presentación a o rechazo de conducta [sexual no deseada] de un individuo se utiliza como base para las decisiones de empleo que afectan a dicho individuo," y "ambiente hostil", es aquel en el que la conducta sexual no deseada de forma "injustificada interfiriera con el rendimiento de trabajo de un individuo" o crea un "ambiente de trabajo hostil u ofensivo e intimidante." 29 C.F.R. §§ 1604.11(a)(2) y (3).



## A) Autores

Por orden cronológico señalaré alguno de los autores más destacados y sus obras sobre la materia.

BACHRACH, P. & BARAT Z. M.: “ *The two faces of power*”. 1962. American Political Science review 56, pp 947-952. Los autores tratan sobre los derechos civiles en los Estados Unidos en los años 60, estudiando el mobbing y técnicas que pueden observarse en el desarrollo del mobbing.

LAZARUS, R. S. “ *Psychological stress and the coping process*”. (1966): New York: McGraw-Hill. En este artículo el autor presenta distintos enfoques en el campo del estrés y su investigación: la teoría de Selye de «estrés sistémico» basado en la fisiología y la psicobiología, y el «estrés modelo psicológico» desarrollado por Lázarus. Define el estrés psicológico referido a una relación con el medio ambiente que la persona evalúa importante para su bienestar, en relación al trabajo y el acoso laboral.

JONES, E.: “ *Social stigma - The psychology of marked relationships*”. 1984. New York: W. H. Freeman. Un estudio sobre la estigmatización social en las relaciones, incluidas las de trabajo.

DAVENPORT N, SCHWARTZ, R Y PURSELL, G. “ *Mobbing Emotional Abuse in the American Workplace*” 1999 Esta obra se basa parcialmente en el trabajo del Dr. Leymann como herramienta de auto-ayuda y un recurso para los objetivos del mobbing en el trabajo. También se trata la gestión responsable y personal de recursos humanos, sindicatos, proveedores de salud, agencias de seguros y abogados, así como familiares y amigos de víctimas de mobbing. La palabra “acoso” denota un comportamiento de los compañeros de trabajo, de los superiores o de los subordinados, que atacan la dignidad, la integridad, y la capacidad de un colega, en varias ocasiones, en un periodo de tiempo de semanas, meses, o aún años. Están ejerciendo abuso emocional, acosando sutilmente, a menudo acusando a la víctima falsamente de haber cometido una fechoría, y se humilla de forma persistente a esta persona. La persona acosadora se siente agraciada por los compañeros de trabajo e incluso la gerencia

denuncia a la víctima. Eso sigue hasta que se llega en última instancia a la expulsión del lugar de trabajo con la terminación del contrato o la dimisión.

En los E.E.U.U., y otros países de habla inglesa, el término bullying es de uso frecuente y denota lo que la autora prefiere llamar como mobbing (acosar). Ambos términos se asemejan ya que ambos denotan abuso emocional y una forma de violencia psicológica, incluye un comportamiento del grupo, particularmente cuando la gerencia también está implicada. Consideran los autores que el género no es la base del acoso. El predominio depende si un lugar de trabajo hay más hombres o más mujeres y cómo son las estructuras jerárquicas. En general se acosa a mujeres entre multitud de hombres, o a los hombres entre multitud de mujeres. Noa Davenport añade que las mujeres son más propensas, aguantan más el acoso, se oponen menos, y por tanto acaban así más afectadas por él. Las consecuencias para las mujeres o para los hombres siempre son severas. El mobbing y el bullying afectan sobre todo el bienestar emocional y la salud física de una persona. Dependiendo de la severidad, de la frecuencia, y de la duración de las agresiones y de cómo de resistente un individuo puede ser, las personas pueden sufrir una gama entera de síntomas psicológicos y físicos. Por ello, los autores mantienen que el acoso es una materia de seguridad y de la salud del lugar de trabajo, afecta también a sus familias. Hay que resaltar que irónicamente se acusa a las víctimas de culpabilidad, como si ellas fueran las que causaron sus propias caídas.

Para que se considere que se ha producido angustia emocional(acoso) es preciso probar : Que la conducta del “acusado” fue escandalosa o extrema; que la parte demandada, por intención o descuido imprudente, causó el malestar emocional ;que el demandante, en efecto sufren angustia emocional y que la causa inmediata de la angustia emocional son las acciones del acusado.

KARASEK, R. & THEORELL, T. “ *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life.*” 1990, New York: Basic Book. Estudia la relación entre las demandas en el trabajo y la salud, incluye el estrés y el acoso laboral. Estudio social, psicológico y médico del estrés en la organización de la producción y la administración.

LENNANE, K. J.: " *Whistleblowing*": a health issue. 1993. *British Medical Journal*, 307. 667-670. Trata de que la denuncia es uno de los comportamientos que pueden provocar un procedimiento acoso. La investigación más amplia en esta área se está haciendo en Australia. Cuando se denuncia pueden surgir actitudes de acoso como los rumores malintencionados, comentarios despectivos, injurias personales y sexuales, contra el honor y la reputación, vacío, despidos, listas negras, ostracismo. Señala que los efectos psíquico del acoso en la víctima pueden ser utilizados en su contra por el acosador para justificar su conducta. Igualmente estudia el recurso a los canales oficiales y extraoficiales para acabar con el acoso, su trascendencia y resultado, incluidas las represalias.

GOLEMAN, D. " *Emotional Intelligence - Why it Can Matter More than IQ*". (1996): London: Bloomsbury. Se centra en el estudio del estrés postraumático producido por el mobbing.

NEUMAN, J. H., & BARON, R. A. (1997). " *Aggression in the workplace*." In R. Giacalone and J. Greenberg (Eds.), *Antisocial behavior in organizations* (pp. 37-67). Thousand Oaks, CA: Sage. Analizan la agresión, de forma que señalan que la agresión implica actos de individuos que tienen la intención de dañar a otros individuos o grupos. "Intenciones" y "daño" son elementos centrales e importantes de esta definición. Si una persona intenta dañar a otra pero fracasa en este intento, todavía lo consideraría una forma de agresión, porque había intención de hacer daño. Por el contrario, si una persona daña a otra por accidente, esto no se consideraría un acto de agresión. Otro aspecto de la definición de la agresión implica la causación de daños. Este daño puede ser causado de alguna forma física (por ejemplo, puñetazos, mordiscos y punzante, empujar) o por medio de la conducta verbal (por ejemplo, por medio de gritar, gritar, maldecir, insultar, degradar, o criticar). En consecuencia, la agresión puede consistir en daño físico o psicológico dirigido al fin pretendido.

La agresión en el trabajo consiste en los esfuerzos de las personas para dañar a otros con los que trabajan (o han trabajado) o de las organizaciones en las que actualmente están (o estuvieron con anterioridad) empleados. La agresión en el trabajo puede implicar la agresión de un compañero de trabajo en contra de otro, superior contra subordinados, o subordinados contra superior.

La intimidación (*bullying*) implica maltrato deliberado, hiriente y repetido hacia un objetivo. A pesar de que la intimidación puede ocurrir entre los compañeros de trabajo (o ser dirigido por los subordinados contra sus superiores), la forma más común de intimidación es la que implica el abuso de poder por parte de los superiores contra sus subordinados. También es importante tener en cuenta que algunas personas tienen el poder informal sobre los demás en lugar de poder legítimo, es decir, el poder otorgado por la organización para establecer las relaciones entre superior y subordinado. Un aspecto muy importante de la definición de acoso (*bullying*) consiste en el hecho de que la intimidación consiste en repetir el maltrato hacia un objetivo. En otras palabras, el agresor se dedica a lanzar repetidos ataques contra el objetivo. Esta es un área donde la intimidación y la agresión son algo diferentes. La agresión puede incluir un solo acto y no un patrón continuo de comportamiento impío.

KEASHLY, L, “*Emotional Abuse in the Workplace: Conceptual and Empirical Issues*,” *Journal of Emotional Abuse*, Vol. 1, pp. 85-115 (1998). La violencia y el acoso en el lugar de trabajo se han ganado la atención del público y de la investigación en la última década. La mayoría de la atención se ha centrado en las formas más extremas de violencia física, como el homicidio y, en menor medida, el acoso sexual y racial en el lugar de trabajo. Sin embargo, estudios recientes sugieren que la violencia en los lugares de trabajo es otra forma de violencia que es más frecuente, produce efectos similares como la violencia física, sexual y racial, y sin embargo, parece ser más aceptable socialmente. El abuso emocional es el término acuñado para captar los comportamientos hostiles verbales y no verbales que no están explícitamente vinculadas a contenidos sexuales o raciales, pero que, sin embargo, están dirigidas a lograr la satisfacción de los demás. Ejemplos de estos comportamientos incluyen a gritar o gritar, el uso de nombres despectivos, el "tratamiento del silencio", la retención de la información necesaria, el contacto visual agresivo, los rumores negativos, estallidos de ira, y ridiculizar a alguien por delante de los demás.

Este artículo revisa la literatura de investigación disponible en la actualidad en un esfuerzo por identificar lo que se conoce y qué preguntas siguen sin respuesta, las condiciones antecedentes de abuso emocional también se exploran.

BARON, R & NEUMAN, J. “ *Workplace Aggression .The Iceberg Beneath the Tip of Workplace Violence*” (1998) Public Administration Quarterly, Vol. 21, 446-464.

NEUMAN, J, B ARON, R. “*Workplace violence and workplace aggression: Evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets*”. Journal of management. Volume 24, No. 3/ 1998, Pagina 391-419.

BARON, R AND NE HUMAN, J. “*Social and personal determinants of workplace aggression: Evidence for the impact of perceived injustice and the type A behavior patter.Aggressive Behavio*”r. Volumen 25, Issue 4/ 28 septiem bre 1998. Paginas 281-296. En estos libros los autores muestran la relación que existe entre ciertos factores ajenos a la organización como que la víctima sufra de violencia doméstica o que haya sido agredido desde su niñez por algún miembro de su familia, la falta de afecto, los cuales complementados a factores generados por la organización como la tensión, la falta de reconocimiento hacia los empleados, la percepción de injusticia, entre otros, pueden colaborar a crear un comportamiento agresivo hacia otras personas, ya que los agresores se sienten frustrados al no lograr las metas que se habían propuesto, generando como respuesta algún tipo de manifestaciones agresivas hacia otros.

THOENNES, N & TJ ADEN, P, “ *Stalking in America: Findings from the National Violence Against Women Survey*” (1998) National Institute of Justice/NCJRS Box 6000 Rockville, MD 2084 United States. Recoge una encuesta con los resultados siguientes. La victimización por acoso se mide en términos de prevalencia y de incidencia anual. Los resultados de la encuesta realizada mostraban que el 8 por ciento de las mujeres y 2 por ciento de los hombres habían sido acechados en algún momento de sus vidas; el 90 por ciento de las víctimas de acecho fueron acechadas por una sola persona durante sus vidas. Alrededor del 1 por ciento de todas las mujeres y 0,4 por ciento de todos los hombres fueron acechados durante los 12 meses anteriores a la encuesta, igualando a un estimado 1,006,970 mujeres y 370,990 hombres que son acechados anualmente en los Estados Unidos. Se encontraron diferencias significativas entre las mujeres blancas y de las minorías y las mujeres son las principales víctimas de acoso y que los hombres fueron los autores primarios. Las mujeres informaron que los acosadores les siguieron, les espionaron fuera de su hogar o en el lugar de trabajo y también dijeron que los acosadores les hicieron llamadas telefónicas. Menos de la



mitad de las víctimas, tanto hombres como mujeres, fueron amenazadas directamente por los acosadores. Sólo el siete por ciento de las víctimas dijo que fueron acechados porque los acosadores eran mentalmente enfermos o usados drogas. Alrededor del 81 por ciento de mujeres que fueron acechadas por un socio actual o ex marido o conviviesen físicamente también fueron atacadas por la misma pareja y 31 por ciento de estas mujeres fueron agredidas sexualmente también. El acoso fue denunciado a la policía por un 55 por ciento de las mujeres víctimas y el 48 por ciento de las víctimas masculinas.

YANDRICK, R, "*Lurking in the Shadows: Workplace Bullying*", HR Magazine, Oct. 1999, pp. 60-69. El acoso laboral puede causar una alta rotación, baja productividad y la disminución de la moral. El problema surge a menudo en formas de comportamiento como el abuso verbal, acoso sexual y la discriminación. Pero la intimidación es un problema que se encuentra bajo la superficie en muchas organizaciones, causando enfermedades relacionadas con el estrés, el volumen de negocios, el trabajo defectuoso, ahogando la creatividad y, por sus objetivos, logra carreras destruidas. Es un problema que no conoce límites geográficos y no se limita a una industria en particular. El resultado final para los empleadores que toleran tácitamente la intimidación es un proceso de selección adversa en la que los mejores y más brillantes se pueden alejar y dejar la empresa a expensas de la persona más agresiva y descortés.

YAMADA, D "*The Phenomenon of Workplace Bullying and the Need for Status-Blind Hostile Work Environment Protection*," . The Georgetown Law Journal, Vol.88, Number 3, March 2000 , pp.475-536. Constituye un artículo seminal. Se define acoso laboral como "estado de ciego" , lo suficientemente grave como para dañar la salud de la persona o su estatus económico, siendo conducido por los autores a dichos fines .Considera el acoso laboral como uno de los más destructivos problemas en el lugar de trabajo en la región de América. Reseña que Loreleigh Keashly, psicólogo social de la Universidad Estatal de Wayne ha identificado un grupo de conductas abiertas y encubiertas que pudieran entrar en la rúbrica de workplace Harassment (acoso laboral): una mirada significativa; intimidación con gestos físicos, incluyendo señalar con el dedo y golpear o lanzar objetos, gritar y / o insultar al objetivo, explosiones de ira o

rabietas, comportamiento hostil, desagradable, grosero, acusaciones, insultar o menospreciar, a menudo en presencia de otros trabajadores, o crítica dura y excesiva del rendimiento de trabajo de la persona, difundir rumores falsos; incumplimiento del objetivo de confidencialidad; retención de información necesaria; etc. Señala los efectos psicológicos del acoso, incluido el estrés, depresión, cambios de humor, pérdida de sueño (y como resultado fatiga), y los sentimientos de vergüenza, culpa y baja autoestima. En cuanto a los efectos físicos incluyen dolores de cabeza, presión arterial alta, problemas digestivos, y la reducción de la inmunidad a la infección.

La investigación realizada concluyó que la intimidación está relacionada con otras formas de agresión en el trabajo, incluida la violencia en el lugar de trabajo.

El autor trata el nuevo acoso sexual, aunque, como recuerda, muchos tribunales al decidir reclamaciones sobre el ambiente de trabajo hostil se negaron a considerar la conducta de acoso que no era sexualmente explícito. Las formas de acoso sexual no se parecen mucho a la intimidación: incluyen negar a las mujeres la información y al apoyo que necesitan para tener éxito en el trabajo "y participar en" actos de amenaza y alienación "que socavan la confianza de las mujeres y la competencia laboral. De hecho, la investigación sobre acoso laboral está mostrando que las mujeres tienden a ser los objetivos más frecuentes, con independencia de la motivación del agresor. Además, se considera que el Bullying es aproximadamente cuatro veces más frecuente que el acoso sexual como se define tradicionalmente.

Yamada cree que, además de las leyes de discriminación y acoso, deberán promulgarse leyes que protejan a todos los trabajadores en entornos laborales adversos. Además, por el comportamiento intimidatorio de cualquier empleado - no sólo por un supervisor - deben rendir cuentas ante los empleadores. "Este tipo de protección jurídica alentaría fuertemente a los empleadores para prevenir y responder al acoso laboral".

NAMIE, G AND NAMIE, R, "The Bully at Work. What You Can Do to Stop the Hurt and Reclaim Your Dignity On the Job". Sourcebooks, 2000.

Namie introdujo el término "intimidación" en la prensa popular de los EE.UU en 1998. Definen acoso laboral como "el maltrato repetido, malicioso, poniendo en peligro la salud del empleado...por uno o más empleados (p3)

Es un libro de autoterapia, asesoramiento profesional para presentar una denuncia formal ante recursos humanos denunciar e ir a los Tribunales y encontrar un nuevo empleo.

NAMIE, G (2003).” *Workplace bullying: Escalated incivility.*” Ivey Business Journal, November/December 2003. El autor considera que ha llegado el momento de tratar por igual tanto al acoso laboral y sexual como al racial y a la discriminación, e igualmente promulgar leyes que definan al acoso. Establece una imagen convincente del acoso laboral como incivilidad escalonada, de manera que establece que en el lugar de trabajo la incivilidad, la intimidación y la violencia física se encuentran en un punto continuo de 10. Las incivildades se sitúan en el rango de 1 a 3, mientras que el acoso abarca de leve a grave en afectación de la realización de los intereses comerciales legítimos, que refleja las puntuaciones de 4-9. La puntuación más alta está reservada para el homicidio. Las incivildades causan poco o ningún daño, el acoso puede causar desde daños y violencia física leve hasta la muerte. Hay que tener en cuenta que la intimidación es casi invisible, no es física, es la violencia psicológica, sobre todo encubierta y a veces hostil tanto en su naturaleza como en su impacto. Independientemente de cómo el acoso (bullying) se manifiesta - o agresiones verbales o movimientos estratégicos para hacer el blanco improductivo y sin éxito - lo que motiva la acción es el deseo del agresor de controlar el objetivo. De igual manera cualquiera que sea la forma de manifestación de la intimidación - ya sean ataques verbales o movimientos estratégicos de hacer que el objetivo sea improductivo y sin éxito - el deseo del agresor es controlar al objetivo que motiva la acción. La intimidación se asemeja mucho al fenómeno de la violencia doméstica. Ambos están envueltos en el silencio antes de hacerse pública. En la violencia de pareja las víctimas se culpan inicialmente de su destino, y eventualmente, el comportamiento es rechazado penalmente. El acoso laboral lleva el mismo camino en su evolución al reconocimiento público, señala el autor. La característica común a todos los agresores es el control y la explotación de la víctima, la mayoría de los agresores cesaría en su conducta y actitud si el acoso fuera castigado.

Cita un proceso predecible en la que un matón puede tener éxito en envenenar un lugar de trabajo. Incluye estos pasos:

1. El autor inicia el comportamiento de acoso (Bullying), el uso de tácticas tales como observaciones impertinentes sobre la competencia o de carácter personal.

2. El autor construye una base de apoyo en privado - tales como las conversaciones con otros empleados en el cuartito de baño - y sugiere que él es el ser atormentado. También busca el apoyo de los de arriba para inmunizarse contra las quejas que más adelante le pongan. Al mismo tiempo, el comportamiento del agresor hacia su objetivo se puede intensificar.

3. Los compañeros de trabajo y los testigos empiezan a ver la verdad acerca de las tácticas de intimidación del agresor, pero se retiran por miedo de convertirse en objetivos propios. Ante la sensación de que es demasiado costoso para involucrarse en la situación, se convierten en colaboradores tácitos.

4. Las relaciones entre los compañeros de trabajo y la víctima fuera del trabajo se cortan.

5. Los compañeros de trabajo culpaban al destino del problema. Ellos pueden tratar de desacreditar o coaccionar a la víctima.

6. Los compañeros y testigos prefieren asociarse con los ganadores, agresores. "La racionalización podría ser que el agresor es un ganador", En realidad, esto surge de sus sentimientos de falta de control".

NEUMAN, J. H., & BARON, R. A. (2003). " *Social antecedents of bullying: A social interactionist perspective*". In S. Einarsen & H. Hoel & D. Zapf & C. L. Cooper (Eds.), Presenta un examen amplio de la literatura, resultados empíricos, desarrollos teóricos y experimentales y consejos de destacados académicos internacionales y profesionales. Explora una variedad de modelos explicativos y presenta la evidencia empírica disponible que arroja luz sobre el dónde, cuando y por qué la intimidación se desarrolla. Contiene una amplia gama de contribuciones sobre las posibles soluciones para la prevención y minimización del problema para la administración cuando se produce, y para la curación de las heridas y cicatrices de los expuestos a ello. Igualmente

trata de las consecuencias, medición de la exposición, la discriminación y el acoso, el papel de las políticas, cómo llevar a cabo una investigación interna, las intervenciones y estrategias de prevención y gestión y asesoramiento y tratamiento para objetivos de la intimidación.

FOX, S AND S, LAMONT E. “*Racial/ethnic bullying: Exploring links between bullying and racism in the US workplace.*” (2005). *Journal of Vocational Behavior* , Vol. 66, N° 3. Este estudio examinó las relaciones entre la incidencia del acoso laboral en el lugar de trabajo en USA y las experiencias cotidianas de los miembros de las minorías étnicas y raciales. Se prestó especial atención a las expresiones de intimidación que abiertamente se refieren a la raza o a la etnia, en la forma de actos más o menos sutiles de discriminación y trato hostil. Las palabras empleadas para referirse al acoso son Bullying, Mobbing, workplace incivility, emotional abuse, counterproductive work behavior.

## B) Legislación.

*The Workplace Bullying Institute* (WBI) describe *Workplace Bullying* ,el acoso en el lugar de trabajo como "violencia en el lugar de trabajo" y constituye el tratamiento perjudicial repetido hacia una persona en el lugar de trabajo mediante insultos, sabotaje de trabajo y humillación. Lo relaciona con las situaciones de violencia en el hogar en cuanto al ciclo de la violencia.

En Estados Unidos, el término Harassment se define como una forma de discriminación que viola <sup>150</sup>el Título VII del Acta de 1964 de los Derechos Civiles, el Acta de 1967 de Discriminación en el empleo (ADEA) y el Acta de 1990 de personas con discapacidad (ADA). El Harassment es una conducta de acoso incorrecta, inapropiada basada en la raza, color, religión, sexo (incluido el embarazo), o origen nacional, discapacidad de edad (40 o más años) o información genética.

El Acoso se convierte en ilegal cuando 1) la conducta ofensiva duradera se convierte en una condición del empleo, o 2) la conducta es grave o generalizada suficientemente como para crear un entorno de trabajo que una persona razonable consideraría intimidante, hostil o abusivo..

Las leyes contra la discriminación también prohíben el acoso contra individuos en represalia por presentar una acusación de discriminación, testimonio, o participar de cualquier manera en una investigación, procedimiento o litigio en virtud de dichas leyes; u oponerse a las prácticas de empleo que creen razonablemente que discriminan a las personas, en violación de estas leyes.

Los incidentes aislados, las molestias y el menosprecio de menor entidad y ocasionales (a menos que sean extremadamente graves) no se consideran acoso. Para ser ilegal, la conducta debe crear un entorno de trabajo que podría ser intimidante, hostil u ofensivo para personas razonables.

---

<sup>150</sup> Title VII of the Civil Rights Act of 1964, the Age Discrimination in Employment Act of 1967, (ADEA), and the Americans with Disabilities Act of 1990, (ADA).

La conducta ofensiva puede incluir (pero no se limita a ello) chistes ofensivos, calumnias, epítetos, agresiones físicas o amenazas, intimidación, ridículo o burla, insultos o rechazos, uso de objetos o imágenes ofensivos e interferencia en el rendimiento del trabajo. El acoso puede ocurrir en una variedad de circunstancias, incluyendo, pero sin limitarse a, los siguientes: el acosador puede ser supervisor de la víctima, un supervisor de otra área, un agente del empleador, un compañero de trabajo o personas ajenas a la empresa, la víctima no tiene que ser la persona objeto de hostigamiento, pero puede ser cualquier persona afectada por la conducta ofensiva, el acoso ilegal puede ocurrir sin que suponga un perjuicio económico a la víctima.

En los Estados Unidos, donde el estado de California fue la primera jurisdicción en introducir un estatuto de acoso de 1990, el departamento de Justicia <sup>151</sup> clasifica el acoso como un crimen de intimidación: generalmente, el acoso es definido como la comisión intencional de una serie de actos que causarían a una persona razonable temor a la muerte o a una grave lesión corporal.

El acoso se aborda principalmente a través de la ley del Estado, el departamento de Justicia reconoce la "variación significativa" de las definiciones de acoso entre Estados en las leyes. Estas variaciones se considera que se refieren a cuatro aspectos de las leyes del Estado: "el tipo de comportamiento repetido que está prohibido; si una amenaza es necesaria como parte del acoso; la reacción de la víctima ante el acoso; y la intención del acosador". Al examinar la cuestión del acoso y hostigamiento, resulta útil tener en cuenta estos cuatro elementos claves: comportamiento repetido, amenaza, la reacción de la víctima y la intención del autor.

En Estados Unidos, la Asociación Nacional de la justicia penal, en colaboración con el Instituto Nacional de Justicia (Departamento de Justicia) <sup>152</sup> y el Centro Nacional de la víctima, han desarrollado un modelo de código de acoso a ayudar a los Estados en la elaboración de una legislación eficaz <sup>153</sup>. El código se basa en cómo los estatutos de acoso han sido utilizados en los diversos Estados. Trata de las dificultades de dirección

---

<sup>151</sup> US Department of Justice (2002) *Strengthening Antistalking Statutes*, Legal Series Bulletin 2

<sup>152</sup> US Department of Justice (2002) *Strengthening Antistalking Statutes*, Legal Series Bulletin 1.

<sup>153</sup> National Criminal Justice Association (1993) *Project to Develop a Model Antistalking Code for States*, Washington DC: US Department of Justice, National Institute of Justice.

en el enjuiciamiento de esos delitos. Por ejemplo, el Código no especifica los tipos de comportamiento de acecho potencial ya que algunos tribunales estadounidenses han interpretado este tipo de listas como exhaustivas. Además, el Código no especifica que el autor tiene la intención de causar miedo a la víctima<sup>154</sup> ya que en muchos casos han participado los acosadores que deseen establecer o recuperar una relación con la víctima. El Código sugiere se pruebe si el comportamiento podría causar miedo en una persona razonable. También recomienda agravar la pena o la creación de un delito de acoso agravado para los autores que han cometido delitos de acecho anteriores u otros delitos. Incluye los casos en que el acosador viola una orden de protección, cuando la víctima es menor de edad; y cuando se utiliza un arma.

En los Estados Unidos, donde las leyes de acoso han estado en vigor durante períodos largos, ha habido problemas sobre la constitucionalidad de tales actos. La mayoría de los enfoques de estos casos se basaba en si el estatuto es excesivo o que sea inconstitucionalmente vago. Esas cuestiones han sido sostenidas en la mayoría los Estados Unidos. La defensa común es que la ley penaliza el comportamiento legítimo, a menudo relacionado con la libertad de expresión. Otros argumentos sobre la vaguedad constitucional se centran en la prueba esencial establecida por el Tribunal Supremo estadounidense en 1926<sup>155</sup>

<sup>154</sup> FINCH.” *The Criminalisation of Stalking: constructing the problem and evaluating the solution*,” London: Cavendish, (2001), p268.

<sup>155</sup>EEOC. “*The U.S. Equal Employment Opportunity Commission* “De fine la vaguedad legal, ya sea prohibiendo o requiriendo “la acción de un acto en términos tan vagos que los hombres de inteligencia común necesariamente debe adivinar su significado y difiere en cuanto a su aplicación”. La interpretación de los términos individuales constitucionalmente vagos es responsabilidad de los Tribunales de cada Estado.

Para establecer una reclamación viable de acoso, un autor debe demostrar que: (1) que pertenece a una clase protegida por ley; (2) que fue objeto de conducta inoportuna verbal o física de la clase protegida; (3) el acoso se basa en la clase protegida por la ley; (4) el acoso tuvo la finalidad o el efecto injustificado de interferir con su rendimiento en el trabajo y crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo; y (5) es una base para la imputación de responsabilidad al empleador.

Ornelas v. Departamento de justicia, EEOC apelación N° 01995301 (2002). Un empleado agraviado es el que realmente ha sufrido una pérdida personal o daño con respecto a un término, privilegio o condición de empleo para los que existe un recurso en virtud del título VII.

Para evaluar si el acoso es suficientemente grave o generalizada para activar una violación de la ley, la conducta debe considerarse en el contexto de la totalidad de las circunstancias, incluidos la frecuencia de la discriminatorias realizar, su gravedad, ya sea físicamente amenazante o humillante, o una mera ofensiva enunciado, y si injustificado interfiere con el rendimiento de trabajo del empleado.

Harvey v. A suntos del Departamento de veteranos, EEOC apelación N° 01A 40718 (2005). El Tribunal Supremo ha reconocido que la conducta “debe ser tanto ofensiva objetivamente y subjetivamente, [como] que una persona razonable encontraría el entorno de trabajo hostil o abusivo y... que de hecho la víctima percibe como tal.” ID. Faragher v. ciudad de Boca Raton, 524 U.S. 775, 788 (1998). La Guía de aplicación puede encontrarse en <http://www.eeoc.gov/policy/docs/harassment.html>.



El acoso es definido por la Comisión<sup>156</sup> como una serie de actos intencionales que causan a una persona el razonable temor a la muerte o a sufrir una grave lesión corporal.

En los EE.UU., varios Estados están aprobando leyes contra la intimidación y el acoso. La primera fue en California en 2003, el segundo fue el Estado de Oklahoma en 2004 y 2007, en tercer lugar, Hawai en 2004, 2005, 2006 y 2007, y 2007-08 y Washington cuarto en 2005.

El Proyecto de Ley N° 1582 de la Legislatura de California-2003-04, se refería a las a los ambientes de trabajo abusivos. Se decía: “La legislación vigente hace que sea una práctica de empleo ilegal que un empleador, incluyendo cualquier persona que actúe directa o indirectamente como un agente del empleador, para acosar a un empleado debido a su raza, credo religioso, color, origen nacional, ascendencia, discapacidad física, discapacidad mental, condición médica, estado civil, sexo, edad u orientación sexual.” Igualmente establece que es una práctica laboral ilegal someter a un empleado a un ambiente de trabajo abusivo, que el empleador es indirectamente responsable de una violación cometida por su empleado, si no actuó con la debida diligencia para prevenir y corregir rápidamente el comportamiento abusivo; también considera una práctica de empleo ilegal el tomar represalias contra un empleado porque éste se haya opuesto a una práctica de empleo ilegal en el marco del proyecto de ley o haya hecho una acusación, testificado, ayudado, o participado en una investigación o procedimiento en el marco del proyecto de ley. El proyecto de ley especifica que es aplicable únicamente ante el derecho de acción privada, que autorizaría medidas cautelares y se limitarán la responsabilidad del empleador por angustia emocional en la práctica el empleo ilegal a \$ 25,000.

Los recursos previstos son adicionales a los recursos de las leyes de compensación de los trabajadores. Sin embargo, una persona que crea ha sido sometida a una práctica de empleo ilegal en virtud de ley puede optar por aceptar los beneficios de compensación de los trabajadores en relación con el comportamiento subyacente en lugar de interponer un recurso.

---

<sup>156</sup> GOODE, M, 'Stalking: Crime of the Nineties?' 1995 Criminal Law Journal Feb 21

El proyecto modifica el Código del Trabajo añadiendo en la parte 12 de la quinta división, una sección sobre el trabajo abusivo, definiendo "La explotación abusiva" como la conducta maliciosa de un empleador o empleado en el lugar de trabajo, que una persona razonable consideraría hostil, ofensiva, y sin relación con los intereses del empresario en negocios legítimos. La explotación abusiva puede incluir, sin carácter exhaustivo, el abuso verbal, repetidos comentarios despectivos, insultos y epítetos; conducta verbal o física que una persona razonable consideraría amenazante, intimidante, o humillante, o el sabotaje gratuito o el menoscabo del rendimiento laboral de una persona. Un solo acto no constituye normalmente un comportamiento abusivo, a no ser que sea especialmente grave. Considera "ambiente de trabajo abusivo" aquel lugar de trabajo donde se somete a un empleado a un comportamiento abusivo, activo u omisivo, que es tan severo que causa daño físico o psicológico para el empleado.

Define igualmente "malicia", en relación a las conductas prohibidas como el deseo de ver que otra persona sufra un daño psicológico, físico o económico, sin causa legítima o justificación. Ésta, puede deducirse de la presencia de uno o más factores tales como expresiones externas de hostilidad, los comportamientos nocivos incompatibles con los intereses del empresario de un negocio legítimo, una persistencia y continuidad de los comportamientos nocivos, incluso después de que el querellante solicite que cese o muestre signos externos de malestar emocional o físico, o los intentos de aprovechar el autor la conocida vulnerabilidad psicológica o física de la víctima.

En el Act Of Conciliation To The Bill Number 236, 2005 Senate, 88 Of 2004 Camera, se adoptan medidas para prevenir, corregir o sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

En materia de discriminación en el empleo, la legislación de los EE.UU. y de los Estados federales comenzó a tratarla en el siglo XIX en la Constitución de los EE.UU. y de los Estados Federales: En concreto, en la Constitución el 42 USC §§ las secciones 1981, 1981a, 1983, 1988 fueron promulgadas después de la esclavitud para avanzar en los objetivos de la Decimotercera, Decimocuarta y Decimoquinta Enmiendas a la Constitución. Hoy son empleadas como fundamento en las demandas de discriminación laboral. La Sección 1981 prohíbe la discriminación racial intencional en

los contratos, fue modificada por la Ley de Derechos Civiles de 1991, prohíbe la discriminación racial intencional en los contratos. La Corte Suprema de Justicia de los EEUU señala que el artículo 1981 normalmente no puede ser utilizado por los empleados federales, porque el Título VII es el único recurso admitido para las reclamaciones por discriminación racial por la mayoría de los empleados federales. La Ley 1983 prevé un recurso por la violación de los derechos protegidos a nivel federal cuando se trate de la acción del Estado. No proporciona ningún derecho fundamental, sino que proporciona un recurso por la violación de los derechos existentes de protección federal. No se aplica al Gobierno Federal, sólo a las personas que actúen amparadas en la ley estatal (la acción del Estado). Las Secciones 1985 y 1986 se aplican a la conspiración para privar a las personas la igualdad de derechos y son utilizadas como fundamento en demandas por discriminación laboral. La Sección 1985 (3) se aplica a la discriminación en el empleo en reclamación por presunta conspiración para privar a una persona de la igualdad de derechos o privilegios. La Sección 1986 es un estatuto que acompaña a la Sección 1985, y asigna la responsabilidad a una persona, que, a sabiendas, no evitó la conspiración de la sección anterior.

## B.1 Leyes Federales

En Estados Unidos las leyes federales que prohíben la discriminación en el empleo son:

1. La Ley de Igualdad Salarial <sup>157</sup> de 1963 (parte de la Fair Labor Standards Act) (EPA) <sup>158</sup>, que protege a los hombres y mujeres que realizan trabajos sustancialmente iguales en el mismo establecimiento contra la discriminación salarial por razón de sexo;

2. El Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (Título VII), que prohíbe la discriminación laboral por motivos de raza, color, religión <sup>159</sup>, sexo <sup>160</sup> u origen nacional <sup>161</sup>;

---

<sup>157</sup> Ley de Igualdad Salarial. La EPA prohíbe la discriminación por razón de sexo en el pago de los salarios o beneficios, donde los hombres y mujeres realizan trabajos similares de habilidad, esfuerzo y responsabilidad para el mismo empleador bajo las mismas condiciones de trabajo.

Especifica que: Los empleadores no pueden reducir los salarios de ambos sexos para igualar salarios entre hombres y mujeres. Una violación de la EPA puede ocurrir cuando se paga un salario diferente a una persona que trabajaba en el mismo puesto de trabajo de un empleado del sexo opuesto. La violación también puede ocurrir cuando un sindicato de trabajadores influye en el empleador para violar la ley.

<sup>158</sup> La EPA se destina a todos los empleadores que están cubiertos por el Salario Federal de Horas y la Ley (la Fair Labor Standards Act). Prácticamente todos los empleadores están sujetos a las disposiciones de esta ley. El Título VII, la ADEA, GINA, y la EPA se aplican al gobierno federal. Además, el gobierno federal está obligado por los artículos 501 y 505 de la Ley de Rehabilitación de 1973, según la enmienda que incorporan los requisitos de la ADA. Sin embargo son diferentes los procedimientos que se utilizan para la tramitación de las quejas de discriminación federales.

<sup>159</sup> Servicios Religiosos. El empleador tiene la obligación de acomodar razonablemente la creencia religiosa de un empleado o futuro empleado, a menos que ello supusiera una carga excesiva.

<sup>160</sup> La discriminación sexual. Dentro de las prohibiciones generales del Título VII contra la discriminación sexual se refieren específicamente:

Acoso Sexual - Esto incluye prácticas que van desde las solicitudes directas de favores sexuales a las condiciones de trabajo que crean un ambiente hostil para las personas de ambos sexos, incluido el acoso del mismo sexo. (El "ambiente hostil" también se aplica al acoso sobre la base de raza, color, origen nacional, religión, edad, e incapacidad.)

Discriminación fundada en el Embarazo - El embarazo, el parto y las condiciones médicas relacionadas deben ser tratadas de la misma manera que otras enfermedades.

<sup>161</sup> Discriminación por Origen Nacional. Es ilegal discriminar a una persona por su lugar de nacimiento, ancestro, o características lingüísticas comunes a un grupo étnico específico. Una regla que requiera que los empleados sólo hablen Inglés en el trabajo puede violar el Título VII a menos que el empleador demuestre que el requisito es necesario para la realización de sus negocios. Si el empleador cree que tal norma es necesaria, los empleados deben ser informados cuándo el Inglés se requiere y las consecuencias por violar la regla.

La reforma de inmigración y la Ley de Control (IRCA) de 1986 exige a los empleadores que los empleados contratados legalmente están autorizados para trabajar en Estados Unidos, sin embargo, un empresario extranjero que solicite la verificación de empleo sólo para las personas nacionales o personas que parecen ser o parecer, puede violar el Título VII y IRCA. La verificación debe obtenerse de todos los solicitantes y empleados. Ley de Control (IRCA) de 1986 y la reforma de inmigración requiere que se asegure de que los empleadores contratan empleados que legalmente pueden trabajar en los Estados Unidos. Los empleadores que imponen requisitos de ciudadanía o dan las preferencias de los ciudadanos

3. La ley de Discriminación por Edad en el Empleo de 1967 (ADEA)<sup>162</sup>, que protege a las personas que tienen 40 años de edad o más<sup>163</sup>;

4. Las Secciones 501 y 505 de la Ley de Rehabilitación<sup>164</sup> de 1973, que prohíben la discriminación contra individuos calificados con discapacidades que trabajen en el gobierno federal;

5. El Título I y el Título V de la Americans with Disabilities Act de 1990, modificada (ADA), que prohíben la discriminación laboral contra individuos calificados con discapacidades en el sector privado, y en los gobiernos estatales y locales.

En relación con esta legislación, la 42 USC Capítulo 126 aplica las enmiendas 5 y 14 de la Constitución.

---

norteamericanos en las oportunidades de empleo o empleo pueden violar IRCA. Los empleadores que imponen requisitos de ciudadanía o dan preferencia a los ciudadanos de la unión de Estados Unidos en la contratación o el empleo también pueden violar la IRCA.

<sup>162</sup> La ADEA se aplica a todos los empleadores privados con 20 o más empleados, gobiernos estatales y locales (incluyendo los distritos escolares), agencias de empleo y organizaciones laborales.

<sup>163</sup> Discriminación por Edad en el Empleo. La amplia prohibición de la ADEA en contra de la discriminación por edad también prohíbe específicamente: declaraciones o especificaciones en los anuncios de empleo o anuncios de preferencia edad y limitaciones. Un límite de edad sólo pueden ser especificados en la rara circunstancia de que la edad ha demostrado ser una buena calificación ocupacional de buena fe (BFOQ); la discriminación por motivos de edad en los programas de aprendizaje, incluyendo los programas conjuntos de aprendizaje de gestión de mano de obra, y la negación de beneficios a los empleados de más edad. Un empleador puede reducir los beneficios por razones de edad sólo si el costo de proporcionar los beneficios reducidos a los trabajadores de edad es el mismo que el costo de proporcionar beneficios a los trabajadores más jóvenes.

<sup>164</sup> Títulos I y V de la Ley de Estadounidenses de Discapacidades, en su versión modificada: La ADA prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad en todas las prácticas de empleo. Señala las definiciones del sujeto protegido y de lo que constituye una discriminación ilegal: Persona con una discapacidad, es una persona que tiene un impedimento físico o mental que limita sustancialmente una o más actividades importantes de la vida, tiene un historial de tal impedimento, o se considera que tiene una discapacidad. Las principales actividades de la vida son las actividades básicas que la mayoría de las personas en la población general puede realizar con poca o ninguna dificultad, tales como caminar, respirar, ver, oír, hablar, aprender, pensar y comer. También incluye la operación de una función corporal importante, como las funciones del sistema inmunológico el crecimiento celular normal, el cerebro, neurológicas, y las funciones endocrinas.

Prohibición de las consultas y exámenes antes de hacer una oferta de empleo: un empleador no puede pedir a los solicitantes de empleo información sobre la existencia, naturaleza o gravedad de una discapacidad. Los solicitantes pueden ser preguntados por su capacidad para realizar las funciones de trabajo. Una oferta de empleo puede ser condicionada a los resultados de un examen médico, pero sólo si el examen es obligatorio para todos los empleados que en transen la misma categoría laboral. Los exámenes médicos de los empleados debe estar relacionados con el trabajo y en consonancia con las necesidades del negocio.

La Quinta y Decimocuarta Enmiendas de la Constitución de los Estados Unidos limitan el poder de los gobiernos federal y estatal para discriminar. El sector privado no está directamente limitado por la Constitución.

La Quinta Enmienda<sup>165</sup> contiene un requisito explícito de que el Gobierno Federal no prive a las personas de la "vida, libertad o propiedad", sin el debido proceso legal y una garantía implícita de que cada persona reciba la misma protección de las leyes.

La Decimocuarta Enmienda expresamente prohíbe a los estados que violen los derechos al debido proceso e igual protección de un individuo. La Igual protección limita el poder de los gobiernos estatales y federales para discriminar en sus prácticas de empleo en el tratamiento desigual de los empleados, ex empleados o solicitantes de trabajo, debido a la pertenencia a un grupo, la raza, religión o sexo. La protección mediante el debido proceso requiere que los empleados tengan un proceso justo antes de su finalización, si la terminación se refiere a una "libertad", como el derecho a la libertad de expresión, o la propiedad.

6. La Ley de Derechos Civiles de 1991, introdujo cambios importantes en las leyes federales contra la discriminación en el empleo ejecutados por la EEOC. Promulgada en parte para revertir varias decisiones del Tribunal Supremo que limitaban los derechos de las personas protegidas por estas leyes, la ley también prevé protecciones adicionales. La Ley autoriza reclamar los daños compensatorios y punitivos en los casos de discriminación intencional, y prevé la obtención de los honorarios de abogados y la posibilidad de los juicios con jurado. También dirige la EEOC para ampliar su asistencia técnica y actividades de divulgación.

---

<sup>165</sup> Enmienda V. No one shall be forced to answer for a capital, or of the crime of another without a complaint or accusation by a grand jury, except in cases arising in the land or naval forces, or in the militia, when you are in actual service in time of war or public danger, no person shall be subject for the same crime twice in danger of losing the life or physical integrity, nor shall be compelled in any criminal case to be a witness against himself or will be deprived of life, liberty or property, without due process of law; not the private property for public use without just compensation.

7. El Título II de la Ley de No Discriminación por Información Genética de 2008 (GINA)<sup>166</sup>, que prohíbe la discriminación en el empleo contra los solicitantes, empleados y ex empleados sobre la base de la información genética. Esto incluye una prohibición sobre el uso de la información genética en todas las decisiones de empleo, las restricciones a la capacidad de los empleadores y otras entidades a solicitar o adquirir la información genética, con excepciones limitadas, y la obligación de mantener la confidencialidad de cualquier información genética adquirida, con excepciones limitadas.

En los EE.UU, La Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)<sup>167</sup> hace cumplir todas estas leyes. La EEOC también provee supervisión y coordinación de todas las regulaciones federales de igualdad de oportunidades de empleo, prácticas y políticas.

Otras leyes federales, que no se hacen cumplir por la EEOC, también prohíben la discriminación y represalia contra los empleados federales y los solicitantes: Así la Ley de Reforma de la Función Pública de 1978 (CSRA) contiene una serie de prohibiciones, conocidas como las prácticas prohibidas de personal, que están diseñados para promover la equidad global en las acciones del personal federal.<sup>168</sup> La CSRA prohíbe a cualquier empleado que tiene autoridad, discriminar a favor o en contra de los empleados o solicitantes de empleo sobre la base de raza, color, origen nacional, religión, sexo, edad o discapacidad. También establece que determinadas medidas relativas al personal no pueden estar basadas en los atributos o conducta que no afecten negativamente el desempeño del empleado, como el estado civil y la afiliación política.

---

<sup>166</sup> En cuanto a los sujetos a los que se dirigen el Título VII, el ADA, y GINA son todos los empleadores privados, gobiernos estatales y locales, e instituciones educativas que emplean a 15 o más individuos. Estas leyes cubren también las agencias de empleo públicas y privadas, organizaciones laborales, y de las comisiones de gestión del trabajo de control de aprendizaje y formación.

<sup>167</sup> La EEOC es una agencia federal independiente creada originalmente por el Congreso en 1964 para hacer cumplir el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964. La Comisión está integrada por cinco Comisionados y un Consejero General designado por el Presidente y confirmados por el Senado. Los comisionados son designados por períodos escalonados de cinco años, plazo del Consejo General es de cuatro años. El Presidente designa a un Presidente y un Vicepresidente. El Presidente es el jefe ejecutivo de la Comisión. La Comisión tiene la autoridad para establecer la política de igualdad en el empleo y la aprobación de los litigios. El Consejo General es responsable de la realización de un litigio.

La EEOC lleva a cabo su ejecución, la educación y actividades de asistencia técnica a través de 53 oficinas de campo que sirve cada estado de EEUU.

<sup>168</sup> 5 USC 2302.

La Oficina de Administración de Personal (OPM) ha incluido la prohibición de discriminación basada en la orientación sexual. La CSRA <sup>169</sup> también prohíbe las represalias contra los empleados federales o los denunciantes de irregularidades, o por ejercer un recurso de apelación, queja. Se aplica tanto a la Oficina del Consejero Especial (OSC) como a los Sistemas de Mérito de la Junta de Protección (MSPB).

En cuanto a las prácticas discriminatorias prohibidas por las leyes referenciadas, se encuentran las relativas a: contratación y despido; compensación, asignación o clasificación de los empleados; transferencia, promoción, despido, o su recuperación; ofertas de empleo; contratación; las pruebas; uso de instalaciones de la empresa; programas de formación y aprendizaje; beneficios marginales; de pago, planes de jubilación y licencia por discapacidad, o otros términos y condiciones de empleo, el acoso por razón de raza, color, religión, sexo, origen nacional, discapacidad, información genética, o la edad; represalias contra un individuo por presentar una querrela por discriminación, la participación en una investigación, u oponerse a prácticas discriminatorias; decisiones de empleo basadas en estereotipos o suposiciones acerca de las habilidades, rasgos, o la realización de los individuos de un determinado sexo, raza, edad, religión o grupo étnico, o personas con discapacidad, o basados en mitos o supuestos sobre la información genética de un individuo, y negando las oportunidades de empleo a una persona por razón de matrimonio o asociación con un individuo de una raza, religión, origen nacional, o una persona con una discapacidad. La CSRA (no ejecutada por la EEOC) protege a la mayoría de empleados de la agencia federal, excepto los empleados de una corporación del gobierno, la Oficina Federal de Investigaciones, la Agencia Central de Inteligencia, la Agencia de Inteligencia de Defensa, la Agencia de Seguridad Nacional, y según lo determine el Presidente, cualquier ejecutivo organismo o dependencia del mismo, la función principal de las cuales es la realización de actividades de inteligencia extranjera o contrainteligencia, o la Oficina General de Contabilidad.

Respecto a la reparación que puede obtener la víctima tras concluir un proceso derivado de la aplicación por discriminación en el empleo, incluido el acoso, ya sea

---

<sup>169</sup> Información adicional sobre la ejecución de la CSRA se pueden encontrar en el sitio web de la OPM en <http://www.opm.gov/er/address2/guide01.htm>; de OSC al (202) 653-7188 o en <http://www.osc.gov/>, y de MSPB al (202) 653-6772 o en <http://www.mspb.gov/>.



causada por actos intencionales o por las prácticas que tienen un efecto discriminatorio, pueden incluir: pago retroactivo, contratación, la promoción, reintegro, indemnización, u otras acciones que harán que una persona recupere el estado en que se encontraba antes de sufrir la discriminación. Igualmente pueden incluir el pago de honorarios de letrados, peritos y las costas del proceso ante la Corte y, por supuesto la satisfacción de compensaciones por daños sufridos físicos, psíquicos y económicos.

Se hace referencia a la compensación por daños punitivos ( si el empleador actuó con malicia indiferencia temeraria , de cuya satisfacción se excluye a los gobiernos federal, estatal o local. Por último, puede obligarse al empleador a adoptar las acciones correctivas o preventivas para terminar con la causa de la discriminación, identificar y minimizar la posibilidad de su repetición, así como o suspender las prácticas discriminatorias específicas implicadas en el caso.

El Acoso Penal no debe ser confundido con el "acoso" que a menudo se utiliza en contextos como demandas de discriminación laboral. Las leyes federales y estatales prohíben la discriminación contra ciertos tipos de personas en ciertas situaciones, como en el trabajo o en las decisiones de la vivienda. En estos contextos no penales, la víctima puede demandar al acosador en una demanda civil privada, alegando que el acoso constituye una discriminación.

En cuanto a la legislación penal, la mayoría de los Estados, contempla el delito de acoso. Al examinar la cuestión del acoso y hostigamiento, resulta útil tener en cuenta estos cuatro elementos claves: comportamiento repetido, amenaza, la reacción de la víctima y la intención del autor.

En 1990 California aprobó la primera ley declarando ilegal al acoso (stalking). Esta acción legislativa se basa en parte en casos muy publicitados de la celebridad acoso y asesinado, los casos de acoso por ex-pareja y la violencia tras las órdenes de alejamiento, el hecho de repetirse por los medios de comunicación y las representaciones arquetípicas de acosadores y de su amenaza, y el reconocimiento y establecimiento legal , ante un vacío de la legislación sobre los patrones únicos de comportamiento conocido como acoso.

La ley (Código Penal de California 646.9) fue aprobada en respuesta a los disparos fatales de la actriz Rebecca Schaeffer y los asesinatos de cuatro otras mujeres de California a manos de sus acosadores. Desde entonces, se ha introducido la legislación de acoso en los 50 Estados de Estados Unidos, y desde 1994, la ley federal estadounidense también ha abordado el comportamiento de acecho, particularmente en la prohibición de viajes interestatales con la intención de lesionar o acosar. El Código Penal de California & 646.9, se centra en la intención del acosador para considerar la conducta punible. Así señala: La intencionalidad, la malicia y el carácter repetido del acoso a otra persona; y la credibilidad de la amenaza del acosador, así como su intención de que otra persona sufra un temor razonable de muerte o lesiones corporales. Concretamente señala: “Cuando una persona intencionadamente y de forma maliciosa y repetida acosa a otra persona; y el acosador profirió una amenaza creíble; y el acosador tenía la intención de hacer que la otra persona sintiera un gran temor razonable de muerte o lesiones corporales.”.

Sólo seis Estados no incluyen el requisito en sus leyes de acoso de que la víctima sienta miedo real de muerte, lesiones corporales u otra amenaza en su definición de acoso<sup>170</sup>

Desde el Estatuto californiano sobre el stalking de 1990 se ha introducido legislación del acoso en los 50 Estados de Estados Unidos, y desde 1994, la ley federal estadounidense también ha abordado el comportamiento de acecho, particularmente en la prohibición de viajes interestatales con la intención de lesionar o acosar.<sup>171</sup> La acción legislativa californiana de stalking de 1990 se basa en parte en casos muy publicitados de acoso y asesinato, los casos de acoso de ex-pareja y la violencia ante órdenes de alejamiento, la repetición en los medios de comunicación de las representaciones arquetípicas de los acosadores y sus amenazas, y el reconocimiento de que había un vacío de la legislación sobre los patrones únicos del comportamiento conocido como acoso.

En Estados Unidos, la Asociación Nacional de la justicia penal, en colaboración con el Instituto Nacional de Justicia (Departamento de Justicia) y el Centro Nacional de

---

<sup>170</sup> US Department of Justice (1998) Violence Against Women Grants Office, “*Stalking and Domestic Violence - The Third Annual Report to Congress under the Violence Against Women Act*”.

<sup>171</sup> US Department of Justice (2002) “*Strengthening Antistalking Statutes*”, Legal Series Bulletin 1

la víctima, ha desarrollado un modelo de código de acoso a ayudar a los Estados en la elaboración de una legislación eficaz<sup>172</sup> El código se basa en cómo los estatutos acoso en los Estados han sido utilizados. Trata de las dificultades de dirección en el enjuiciamiento de esos delitos. Por ejemplo, el código no especifica los tipos de comportamiento de acecho potencial ya que algunos tribunales estadounidenses han interpretado este tipo de listas como exhaustivas. Además, el código no especifica que el autor tiene la intención de causar miedo<sup>173</sup> a la víctima, ya que muchos casos los acosadores desean establecer o recuperar una relación con la víctima. El código sugiere que la prueba del acoso es si el comportamiento podría causar miedo en una persona razonable; también recomienda agravar las penas o la creación de un delito de acoso agravado para los autores reincidentes o de otros delitos.

---

<sup>172</sup> National Criminal Justice Association (1993) *Project to Develop a Model Antistalking Code for States*, Washington DC: US Department of Justice, National Institute of Justice

<sup>173</sup> FINCH "The Criminalisation of Stalking: constructing the problem and evaluating the solution," (2001) London: Cavendish, p268

## B.2 Leyes Estatales.

Respecto de los Estados que conforman los Estados Unidos, voy a ir reseñando la legislación penal de cada uno de ellos, por orden alfabético, con transcripción literal de cada uno de los preceptos a efectos ilustrativos de la extensa regulación:

### B.2.1 Alabama

Código penal de Alabama. En el Artículo 5 trata del acoso y el acoso agravado, empleando los términos de *harassment* y *aggravated harassment*, sin que se refiera específicamente al acoso laboral.

La sección 13A-6-90 *Stalking* es específica qué considera por *Stalking*: Una persona que intencionalmente y en varias ocasiones sigue o acosa a otra persona y que la amenaza de forma creíble, ya sea de forma implícita o explícita, con la intención de colocarla en una situación de temor razonable a la muerte, sufrir lesiones corporales graves, es culpable de delito de acoso.

La Sección 13A-6-91 define el acoso agravado o *Aggravated stalking*: (A) Una persona que viola las disposiciones de la Sección 13-6-90 (a), y cuya conducta, al hacerlo, también viola cualquier orden judicial o mandamiento judicial es culpable del delito de acoso agravado. (B) El delito de acoso agravado es un delito mayor de clase B. B) El delito de acoso es un delito mayor de clase C.

La Sección 13A-6-92, señala las definiciones. "Tal como se utiliza en este artículo, los siguientes términos tendrán los significados siguientes, respectivamente, a menos que el contexto indique claramente lo contrario." "(A) Curso de conducta patrón de conducta compuesto por una serie de actos, realizados durante un período de tiempo,

que evidencian una continuidad de propósito s. (B) Amenaza creíble: Una amenaza implícita o explícita, hecha con la intención y la capacidad aparente de llevarla a cabo, a fin de que la persona que es blanco de la misma tema por su seguridad o la de un miembro de su familia, creándole una ansiedad mental razonable, angustia o miedo (C) Acosa: Participa en un curso intencional de la conducta dirigida a una persona determinada y que le crea alarma o molesta a esa persona, o interfiere con la libertad de circulación de esa persona, y que no sirve a ningún propósito legítimo. La línea de conducta debe ser tal que haría que una persona razonable sufriera angustia emocional, y realmente debe causar angustia emocional. La conducta constitucionalmente protegida no está incluida en la definición de este término. “

### B.2.2 Alaska

En el Estado de Alaska en la Legislatura 27th(2010-11) se dictó una ley relativa a los crímenes de *stalking* y de explotación de menores, incluyendo el acoso, donde se modifica la Sec. 8. de la AS 11.61.120(a) de forma que queda : “Una persona comete el delito de acoso en segundo grado, cuando con intención de hostigar o molestar a otra persona, esa persona (1) insulta, se burla o desafía a otra persona en una manera que pueda provocar una respuesta violenta inmediata; (2) impide la conexión telefónica con la intención de perjudicar la capacidad de esa persona de hacer o recibir llamadas telefónicas;(3) realiza repetidas llamadas telefónicas a horas inconvenientes; (4) hace una llamada telefónica o comunicaciones electrónicas obsesivas o anónimas, o una llamada telefónica o comunicación electrónica que amenaza de sufrir daño físico o contacto sexual;(5) somete a otra persona a contacto físico ofensivo; o salvo lo dispuesto en 11.61.116;(6), publica o distribuye fotografías o correos electrónicos o impresos, fotografías o películas que muestran los genitales, ano, o mama femenina de la otra persona o mostrar a esa persona en un acto sexual.”

La Sección 2. AS 18.65.855 sobre Órdenes de protección, cautelares en el Stalking (acecho) y la agresión sexual, se modifica “ una persona que crea razonablemente que la es víctima de acoso o agresión sexual que no es un delito de violencia doméstica puede presentar una petición bajo el 18.65.850 y solicitar una orden de protección cautelar. Si el Tribunal considera que establece la petición causa probable de que el delito de acoso o abuso sexual se ha producido, que es necesario impedir que el peticionario sufra más acoso o la agresión sexual, el Tribunal deberá ex parte y sin previo aviso a la parte demandada emitir una orden de protección. Igualmente se emitirá orden de protección por el tribunal si el Tribunal considera causa probable para creer que el peticionario está en peligro inmediato de acoso o agresión sexual basada en una denuncia de la reciente Comisión de acoso o abuso sexual-.

La *House Bill* No. 76 Hb0076a -1- Hb 7627-Ls0067\A"An Act Relating To Costs and fees for stalking and sexual assault protective orders."Introduce modificaciones en la Sección 1. AS 18.65.850(c) en cuanto al contenido de la orden de protección, y en la Sección 1. as 11.41.270(b)(3 ) quedará modificado como sigue: (3) "Contacto no consentido, que significa cualquier contacto con otra persona que es iniciado o continuado sin consentimiento de la misma, que está fuera del alcance del consentimiento de esa persona, o está haciendo caso omiso a esa persona que expresó su deseo de que el contacto se evite o suspenda.Incluye "contacto no consensuado" "(A) presentarse a la vista de esa persona; (B) acercarse o hacer frente a esa persona en un lugar público o en la propiedad privada;(C ) aparecer en el lugar de trabajo o de residencia de esa persona;(D) entrar en o permanecer en la propiedad, arrendamiento o lugar ocupado por esa persona; (E) contactar con esa persona por teléfono;(F) enviar correo o comunicaciones electrónicas a esa persona; (G) de comercialización de un objeto, o entregar un objeto de propiedad, arrendado u ocupado por esa persona;(H) o supervisar a esa persona con un dispositivos global de supervisión de posicionamiento o medios tecnológicos similares; (I) usar, instalar, o intentar utilizar o instalar un dispositivo para observar, grabar o fotografiar eventos que se producen en la residencia , vehículo o lugar de trabajo de esa persona , o por el teléfono personal o equipo de esa persona;"

### B.2.3 Arizona.

El Código criminal de Arizona, señala en 13-2921. Harassment, clasificación la definición de acoso. “A. Una persona comete acoso si, con la intención o con conocimiento de que realiza alguno de los siguientes actos: 1. De forma anónima o de otro tipo de contactos, se comunica con otra persona por medios verbales, ya sea electrónico, mecánico, telegráfico, telefónico o escrito de una manera que acose 2. Continúa siguiendo a otra persona en o cerca de un lugar público o para ningún propósito legítimo cuando se le pidió que desistiera. 3. Repetidamente comete un acto o actos que acosan a otra persona. 4. Sin ningún propósito legítimo vigila o manda vigilar a otra persona. 5. En más de una ocasión, hace un informe falso a una aplicación de la ley, el crédito o una agencia de servicio social. 6. Interfiere con la prestación de cualquier servicio público o regulado para una persona. B. Una persona comete hostigamiento (harassment) en contra de un funcionario o empleado público si la persona, con la intención de acosar, revela los archivos relativos a cualquier funcionario o empleado público que no va acompañada de una orden o una sentencia de un tribunal con jurisdicción competente o no es emitido por una entidad gubernamental o subdivisión política u organismo en virtud de una autoridad legal, una licencia válida, etc. C. El acoso en virtud del inciso A es una clase de un delito menor. El Acoso en la subsección B es una felonía clase 5. D. Esta sección no se aplica a los piquetes legales. E. A los efectos de esta sección, el "acoso" es la conducta que se dirige a una persona específica, y que haría que una persona razonable se sintiese seriamente alarmada, molesta o acosada y la conducta, de hecho, en serio la alarma, molesta o acosa a la persona.”

### B.2.4 California

El California Code <sup>174</sup> señala en la Sección 527.6 :“(a)Una persona que ha sufrido acoso ("*harassment*") tal como se define en la subdivisión (b) puede solicitar una orden de restricción temporal y una orden judicial que prohíbe el acoso conforme a lo

---

<sup>174</sup> CAL. CCP. CODE § 527.6



dispuesto en esta sección.(b)A los efectos de esta sección, "acoso" es la violencia ilegal, una amenaza creíble de violencia, o un curso consciente y deliberado de conducta dirigido a una persona específica que seriamente es alarmada, molestada o acosada, y no sirve a ningún propósito legítimo. El curso de conducta debe ser tal que haría que una persona razonable sufriera una importante angustia emocional sustancial.

Aclara conceptos:(1) "La violencia ilegal" es cualquier agresión, o acoso prohibido en la sección 646.9 del Código Penal, pero no incluirán actos lícitos de autodefensa o la defensa de los demás.2) "Amenaza creíble de la violencia" es una declaración consciente y deliberada o una conducta que colocaría a una persona razonable en temor por su seguridad, o la seguridad de su familia inmediata, y no sirve a ningún propósito legítimo.(3) "Curso de conducta" es un patrón de conducta compuesto por una serie de actos a lo largo de un período de tiempo corto, evidenciando una continuidad de propósito, incluyendo acecho (stalking) a un individuo, llamadas de teléfono, acoso(harassment) a un individuo o enviar correspondencia acosando a un individuo por cualquier medio, incluyendo, pero sin limitarse a, el uso de correos públicos o privados, interoficinales, correo, fax o correo electrónico. La actividad constitucionalmente protegida no se incluye en el sentido del "curso de conducta".

El California Code<sup>175</sup> - Section 230, reseña las prácticas constitutivas de acoso y discriminación sin carácter exhaustivo. "A efectos del presente capítulo, acoso (*harassment*) y discriminación sobre la base del sexo incluyen, pero no se limitan a, las siguientes prácticas:(a)Sobre la base de sexo, la exclusión de una persona o personas en la denegación en la participación en los beneficios, o sujeción a acoso u otro tipo de discriminación en cualquier investigación académica, extracurricular, formación profesional, o otro programa o actividad.(b) Sobre la base del sexo, el suministro de diferentes cantidades o tipos de ayuda financiera estudiantil, limitación de elegibilidad para ayuda financiera estudiantil, o la aplicación de criterios diferentes a los alumnos solicitantes de ayuda o para la participación en la prestación de ayudas a alumnos por otros. (C)Sobre la base de sexo, exclusión de la participación en o denegación de oportunidades equivalente en programas atléticos. A efectos de esta subsección, "equivalente" significa igualdad o igual en efecto. (1) las Oportunidades de participación

---

<sup>175</sup> CALIFORNIA. EDICION . CODE § 230

de nivel interescolar para los alumnos masculinos y femeninos, se suman en números sustancialmente proporcionales a sus respectivas inscripciones.(2) Donde los miembros del mismo sexo han sido y están insuficientemente representados entre los atletas inter escolares, si el distrito escolar puede mostrar una historia y la práctica constante de la expansión del programa que puede demostrar respuesta al interés en el desarrollo y la capacidad de los miembros de ese sexo.(g) Sobre la base de sexo, acoso o otra discriminación entre las personas, incluidos pero no limitados a, estudiantes y no estudiantes, o el personal académico y, en el empleo y las condiciones del mismo, excepto lo que se refiere a una calificación ocupacional de buena fe.(h) Sobre la base de sexo, la aplicación de cualquier norma relativa a la condición de padres, familiar o matrimonial real o potencial de una persona, o la exclusión de cualquier persona de cualquier programa o actividad o empleo por causa de embarazo o condiciones relacionadas.

El California Penal Code Section 422.55, establece: “A efectos del presente título y para los fines de todos los de más derechos del Estado, a menos que una disposición explícita de la ley o el contexto claramente requiera un significado diferente, se aplicará lo siguiente: (a) "Crimen de odio" "*Hate crime*" significa un delito cometido, en su totalidad o en parte, debido a uno o más de las siguientes características reales o percibidas de la víctima: (1) Discapacidad. (2) Género. (3) Nacionalidad. (4) Raza u origen étnico. (5) Religión. (6) La orientación Sexual. (7) La asociación con una persona o grupo con uno o más de estas características reales o percibidas. (b) los "delitos de odio" incluyen, pero no se limitan a una violación de Sección 422.6.

El California Code <sup>176</sup> - Section 815.3 señala: A) No obstante cualquier otra disposición de esta parte, a menos que el funcionario electo y la entidad pública sean parte en la misma acción, una entidad pública no es responsable de cualquier acto u omisión de un funcionario electo o que representa esa entidad pública, por un acto u omisión que constituye un agravio intencional, incluyendo, pero no limitado a, acoso, batería sexual y imposición intencional de angustia emocional. A efectos de esta sección, acoso en violación de la ley estatal o federal constituye un agravio intencional, en la medida permitida por la ley federal. Esta sección no se aplicará a la difamación.

---

<sup>176</sup> CAL. GOV. CODE § 815.3

El California Code<sup>177</sup> - Sección 66252 , recoge:“(a)Todos los estudiantes tienen derecho a participar plenamente en el proceso educativo, libre de discriminación y acoso.(b)Las instituciones de enseñanza postsecundarias de California tienen la obligación afirmativa para luchar contra el racismo, sexismo y otras formas de prejuicio y responsabilidad de proporcionar igualdad de oportunidades educativas.(c) El Acoso en el ámbito de la escuela dirigido a una persona sobre la base de características personales o un estado crea un ambiente hostil y pone en peligro la igualdad de oportunidades educativas garantizados por la Constitución de California y la Constitución de Estados Unidos.

---

<sup>177</sup> CAL. EDC. CODE § 66252

## B.2.5 Colorado

En Colorado, el Estatuto en el artículo 3<sup>178</sup> (offenses against the person) Title 18 Criminal Code define en el 18-9-111. Harassment:“(1) Una persona comete hostigamiento, con intención de acosar, molestar o alarmar a otra persona, cuando él o ella:(a) da empujones, patadas, mantiene contacto físico; o(b) en un lugar público dirige lenguaje obsceno o hace un gesto obsceno a otra persona; o (c) sigue a una persona en un lugar público; o d) derogado; e) inicia la comunicación con una persona anónima o por teléfono, red telefónica, red de datos, mensaje de texto, mensajes instantáneos, equipo, red o sistema de manera que la intención de acosar y amenazar a lesiones o daños a la propiedad, o hace cualquier comentario, solicitud, sugerencia o propuesta por teléfono, equipo, red o sistema informático que es obsceno; o(f) realiza una llamada de teléfono o llama varias veces, incluso prosigue una conversación con ningún propósito de conversación legítimo; o(g) realiza de forma repetida comunicaciones en horas inconvenientes que invaden la privacidad de otro y interfieren en el uso y disfrute de la residencia doméstica o privada u otra propiedad privada; o(h) repetidamente insulta, se burla, desafía o realiza comunicaciones en lenguaje soez u ofensivo a otro de forma que pueda provocar una respuesta violenta o desordenada(1,5) Se utilizan en esta sección, a menos una disposición en contrario lo establezca, "obsceno" que es una descripción claramente ofensiva de actos sexuales o solicitud de cometer actos sexuales finales, incluye actos sexuales que son normales o pervertidos, reales o simulados, incluyendo masturbación, cunilingus, una fecundación, anilingus o funciones excretoras (2) Acoso con arreglo al párrafo 1 de esta sección es un delito menor de clase 3; salvo que si el delincuente comete hostigamiento con arreglo al párrafo 1 de esta sección con la intención de intimidar o acosar a otra persona debido a una característica de esa persona real o percibida de raza, color, religión, ascendencia u origen nacional, el acoso es un delito menor de clase 1.(3) Cualquier acción prohibida por el párrafo (e) de la subsección (1) de esta sección producida o cometida por llamada de teléfono, correo

---

<sup>178</sup> Reformada por L. 2010: (4), (5), and (6) repealed, (HB 10-1233), ch. 88, p. 295, § 2, effective August 11.(1) Amendments to subsection (5) in House Bill 94-1045 and House Bill 94-1126 were harmonized(2) Subsections (4), (5), and (6) were relocated to part 6 of article 3 of this title

electrónico u otra comunicación electrónica que fue bien hecha o recibida.4 ) a (6) derogadas.

El artículo 18-3-602. *Stalking* , recoge las penas y definiciones : (1) Una persona comete acoso si directa o indirectamente a través de otra persona, a sabiendas: a) amenaza de forma creíble a otra persona y , en relación con la amenaza, la sigue repetidamente, vigila, contacta o coloca bajo vigilancia a esa persona, un miembro de su familia inmediata, o a alguien con quien esa persona tiene o ha tenido una relación continua; o , b) amenaza de forma creíble a otra persona y, en relación con la amenaza, repetidamente comunica por cualquier forma de comunicación con esa persona, miembro de su familia inmediata, o con alguien con quien esa persona tiene o ha tenido una relación constante, independientemente de si se produce una conversación; o c) repetidamente sigue, vigila, contacta, vigila lugares o hace comunicar de cualquier forma con otra persona, un miembro de su familia inmediata, o con alguien con quien esa persona tiene o ha tenido una relación continua de una manera que podría causar a una persona razonable temor a sufrir graves trastornos emocionales y causar a esa persona, un miembro de su familia inmediata, o a alguien con quien esa persona tiene o ha tenido una relación continua temor a sufrir trastornos emocionales graves. A efectos del presente apartado (c), una víctima no necesita mostrar que recibió tratamiento profesional o asesoramiento para demostrar que sufrió graves trastornos emocionales.2) A los efectos de la presente parte 6:a) la conducta "en relación con" una amenaza creíble significa actos que tienen una continuidad de propósito, y pueden ocurrir antes, durante o después de la amenaza creíble. b) "amenaza creíble" significa una amenaza, acción física o conducta reiterada que causaría a una persona razonable temor por su seguridad o de su familia inmediata o de alguien con quien tiene o ha tenido una relación continua. La amenaza no necesita ser directamente expresada si la totalidad de la conducta causaría a una persona razonable ese temor c) "Familia inmediata" incluye el cónyuge de la persona, abuelo, hermano o hijo. d) medios "Repetidos" o "repetidamente" en más de una ocasión(3) Una persona que comete el acecho:(a) comete un delito grave de clase 5 para una primera ofensa salvo que se disponga lo contrario en la subsección (5) de esta sección; o b) comete un delito de clase 4 por un segundo o posterior delito , si la infracción se produce dentro de los siete años siguientes a la fecha de una ofensa previa por la que la persona fue condenada Stalking (4) es un delito de riesgo extraordinario que está sujeto a la gama de condena especificada en la sección 18-1.3-401 (10).5) Si, en el

momento de la ofensiva, existía una orden de protección temporal o permanente, medidas cautelares o condición de bondad, libertad condicional, o cualquier otra orden de Tribunal contra el autor, que prohíbe el comportamiento descrito en esta sección, éste comete un delito de clase 4. Además, cuando una violación de esta sección está en relación con una violación de una orden judicial, incluyendo pero no limitándose a cualquier orden de protección o cualquier orden que establece las condiciones de bondad, cualquier sentencia impuesta por la violación de acuerdo con este inciso (5) deberá ejecutarse consecutivamente y no simultáneamente con una pena impuesta con arreglo al artículo 18-6-803.5 y con cualquier condena impuesta en un procedimiento de desprecio por la violación de la orden de la Corte.

#### B.2.6 Connecticut

En Connecticut, en el Código Penal se define el Harassment de 1 Grado (53a-182b). Acoso en primer grado es un grave de clase D. Una persona es culpable de acoso en primer grado, cuando, con la intención de acosar, molestar, alarmar o aterrorizar a otra persona, amenaza con matar o herir físicamente a esa persona o a cualquier otra persona y se comunica dicha amenaza por teléfono, o por telegrama, correo, red de ordenadores, tal como se define en la sección 53a-250, o cualquier otra forma de comunicación por escrito, de manera que puede causar molestia o alarma y ha sido condenado por un delito capital, un delito grave de clase A, un delito grave de clase B, excepto una condena en virtud de la sección 53a-86 o 53a-122, un delito grave de clase C, salvo una condena en virtud de la sección 53a-87, 53a-152 o 53a-153 o una clase de felonía bajo las secciones 53a-60 a 53a-60c, incluyen, 53a-72a, 53a-72b, 53a-95, 53a-103, 53a-103, 53a-114, 53a-136 o 53a-216. A los efectos de esta sección, "condenados" significa tener una sentencia de condena por un Tribunal de la jurisdicción competente.(b) para los fines de esta sección, la ofensa (c) el Tribunal puede ordenar que toda persona declarada culpable de esta sección sea examinada por uno o más psiquiatras.d) acoso en primer grado es una clase de felonía.

En el Artículo 53a-183 se refiere al acoso en segundo grado, que es un delito menor de clase C. Una persona es culpable de acoso en segundo grado cuando: (1) por

teléfono u otro medio utiliza lenguaje indecente u obsceno ; o (2) con la intención de acosar, molestar o alarmar a otra persona, se comunica con ella por telégrafo o por correo, transmite un fax a través de la conexión con una red telefónica, tal como se define en la sección 53a-250, o por cualquier otro medio de comunicación escrita, de manera que causa molestia o alarma; o (3) con la intención de acosar, molestar o alarmar a otra persona, hace una llamada de teléfono, si no se produce una conversación, de manera que puede causar molestia o alarma.(b) para que los fines de esta sección el delito se considera cometido en el lugar donde se hizo la llamada telefónica o donde se recibió.c) el Tribunal puede ordenar que toda persona declarada culpable de esta sección sea examinada por uno o más psiquiatras.D ) acoso en segundo grado es un delito menor de clase C.

Recoge igualmente el Acoso *degree* (53a-181d) 2.El artículo 181 de la 53a c. Acoso en primer grado es un delito grave de clase D. Una persona es culpable de acoso en primer grado cuando comete acoso en segundo grado conforme a lo dispuesto en la sección 53a-181 d y (1) ha sido condenado anteriormente por esta sección o sección 53a-181 d, o (2) dicha conducta viola una orden judicial en vigor en el momento de la infracción, o (3) la otra persona es menor de 16 años de edad.(b) es una felonía de clase D.

El artículo 181 de la 53a d. Acoso en segundo grado es delito menor de clase A.

Una persona es culpable de acoso en segundo grado cuando, con la intención de hacer que otra persona tema por su integridad física, intencional y repetidamente la sigue o se la encuentra o espera y hace que esa persona que razonablemente tema por su integridad física.(b) es un delito menor de clase A.

El Artículo 53a-181e. se refiere al acoso de tercer grado que es delito menor de clase B. Una persona es culpable de acoso en el tercer grado cuando imprudentemente causa a otra persona temor razonable por su integridad física intencional y repetidamente por el acoso a esa persona. (b) es un delito menor de clase B.

## B.2.7 Delaware

El Delaware Criminal Code. TITLE 11. *Crimes and Criminal Procedure. Subchapter VII. Offenses Against Public Health, Order and Decency. Subpart A. Riot, Disorderly Conduct and Related Offenses*; se ñala: § 1311. *Harassment* (Acoso); Un delito de menor de clase A. Una persona es culpable de acoso cuando, con la intención de acosar, molestar o alarmar a otra persona: (1) Esa persona insulta, se burla o desafía a otra persona o realiza cualquier otro curso de conducta alarmante o angustiante, que no sirve a ningún propósito legítimo y de manera que la persona sabe que pueda provocar una respuesta violenta o desordenada o hacer que una persona razonable tema sufrir alarma o angustia; (2) Se comunica con una persona por teléfono, telégrafo, correo o cualquier otra forma de comunicación escrita o electrónica, de manera que la persona sabe que pueda causar molestia o alarma incluyendo, pero no limitada a, llamadas telefónicas intraestatales o iniciadas por proveedores con el fin de vender bienes o servicios; (3) A sabiendas permite que cualquier teléfono bajo su control se utilice para fines prohibidos por esta sección; (4) En el curso de una conversación telefónica utiliza lenguaje obsceno, lo que sugiere al destinatario de la llamada comprometerse con esa persona u otra persona en relaciones sexuales de cualquier tipo, sabiendo que a la persona pueda causarle molestia o alarma al destinatario de la llamada; o (5) Repite llamadas telefónicas anónimas si no se produce la conversación, sabiendo que pueda causar molestia o alarma a esa persona. (b) el acoso es un delito menor de clase A.

El § 1312. *Acoso (Stalking)*; delito de clase G, delito grave de clase F, delito grave de clase C. Una persona es culpable de acoso cuando la persona a sabiendas participa en un curso de conducta dirigido a una persona y esa conducta causaría a una persona razonable: (1) Lesiones físicas, miedo a él o ella u a otra persona; o (2) Sufren otra importante angustia mental o angustia que, no necesariamente, requiere un tratamiento profesional médico u otro asesoramiento. (b) una violación de la subsección (a) de esta sección es una clase de delito G. *Stalking* (c) es una clase de delito grave si una persona es culpable de acoso y existe uno o más de las siguientes acciones: (1) La persona es mayor de 21 años y las víctimas menores de 14; o (2) La persona ha violado cualquier orden que prohíbe el contacto con la víctima; o (3) La víctima tiene 62 años de edad o más; o (4) En el curso de conducta incluye una amenaza de muerte o la amenaza de graves lesiones físicas a la víctima, o a otra persona; o (5) La persona causa daños



físicos a la víctima.d) El acoso es un delito grave de clase c si la persona es culpable de acoso y existen 1 o más de los siguientes:(1) La persona posee un arma mortal prohibida por cualquier ley ; o(2 ) La persona causa graves daños físicos a la víctima.a.(e) Definiciones. Los términos siguientes tienen el siguiente significado que utilizarán en esta sección:(1)Curso de conducta" significa tres o más incidentes independientes, incluyendo, pero sin limitarse a, actos en los que la persona directa, indirectamente o a través de terceros, por cualquier acción, método, dispositivo o medio, sigue, vigila , observa, amenza o se comunica con otra, o interfiere con, pone en peligro, daña o interrumpe la actividades diarias, propiedad, empleo, negocios, carrera, educación o atención médica.No se precisa una condena de cualquier acto incluido en la línea de conducta . El enjuiciamiento en virtud de esta sección no obsta para su enjuiciamiento en virtud de cualquier otra sección del código.(2) Una persona "razonable" significa una persona razonable en las circunstancias de la víctima.(f) a pesar de cualquier disposición de § 4205 de este título, cualquier persona que cometa el delito de acoso por participar en un curso de conducta que incluye cualquier acto o actos que anteriormente han sido prohibidos por una orden judicial existentes recibirá una pena mínima de prisión de 6 meses a nivel V. Los primeros 6 meses de dicho período de encarcelamiento no estará sujeto a suspensión.(g) a pesar de cualquier disposición de § 4205 de este título, cualquier persona convicta de acoso dentro de 5 años de una condena previa de acoso recibirá una pena mínima de encarcelamiento de 1 año en nivel V. El primer año de dicho período de encarcelamiento no estará sujeto a suspensión.(h) en cualquier proceso judicial en virtud de esta ley, no será motivo de defensa que el autor manifieste que no se le advirtió de que el curso de conducta no fue deseado; o que el autor no tenía la intención de provocar el miedo a la víctima u otros trastornos emocionales.i) en cualquier proceso judicial en esta sección, es una defensa afirmativa que el acusado se dedicaba a piquetes legítimos.(j) esta sección no se aplicará a la conducta que se produce en el fomento de las actividades legítimas de aplicación de la ley, investigadores privados, oficiales de seguridad o detectives privados como esas actividades se definen en el capítulo 13 del título 24.

La House Bill No. 150<sup>179</sup> *Act To Amend* , regula en el Chapter 5, Title 1 I Of *The Delaware Code Relating To The Offenses Of Stalking, Aggravated Harassment And*

---

<sup>179</sup> Transferred by 76 Del. Laws, c. 343, § 4, eff. Oct. 14, 2008, to § 1312 of this title.

*Harassment*. Suprime la sección Section I. Amend Section 13 12A, Title I 1, sustituyéndola por lo que sigue: El &11312 regula el acoso agravado ( *Aggravated Harassment*); de clase Ci. Señala: "Una persona es culpable de acoso cuando él o ella repetidamente sigue o contacta con otra persona sabiendo que puede causar una interrupción sustancial de las actividades regulares de la otra persona. (b) a los efectos de la presente sección ' varias veces' significa más de 10 veces. (c) En cualquier proceso judicial en esta sección, es una defensa afirmativa que el acusado se dedicaba a piquetes legítimos. (d) esta sección no se aplicará a la conducta que se produce en el formato de las actividades de aplicación de la ley legítima o a investigadores privados, oficiales de seguridad o detectives privados como esas actividades se definen en el capítulo 13 del título 24 del código de Delaware. (e) acoso es un una felonía".

Igualmente, la House Bill n° 150, modifica la sección 1311, título II, sección 1, sustituyendo en lugar de éste lo siguiente: 11311. Acoso; es un delito menor de clase b. Una persona es culpable de acoso cuando, con la intención de acosar, molestar o alarmar a otra persona: (1) él o ella la insulta, se burla o la desafía - o realiza cualquier otra forma de conducta alarmante o angustiante de manera que sabe que va a provocar una respuesta violenta o desordenada; o (2) se comunica con una persona por teléfono, telégrafo, correo o cualquier otra forma de comunicación escrita o electrónica de una manera que él o ella sabe que es probable que cause molestia o alarma incluyendo, pero sin limitarse a, llamadas telefónicas intraestatales o de proveedores con el fin de vender bienes o servicios; o (2) a sabiendas permite el uso de cualquier teléfono bajo su control para fines prohibidos por esta sección; o (3) en el curso de una conversación telefónica, él o ella utiliza lenguaje obsceno, sugiriendo que el destinatario de la llamada entable con él o ella relaciones sexuales de cualquier tipo, sabiendo que puede causar molestia o alarma al destinatario de la llamada; o (4) hace llamadas anónimas o repetidas a otra persona, sabiendo que puede causar molestia o alarma. (b) el acoso es un delito menor de clase 13."

B.2.8 Columbia.

El Code Criminal de Colombia.<sup>180</sup> Establece en el & 22-3133 en relación al *Stalking*. (Acoso). (a)2 es ilegal que una persona intencionadamente participe en un curso de conducta dirigida a un individuo determinado: (1) Con la intención de causar a ese individuo: (A) temor por su seguridad o la seguridad de otra persona; (B) se sienta seriamente alarmado, perturbado o atemorizado; o (C) sufra trastornos emocionales; (2) Que la persona sabe razonablemente que causaría ese individuo: (A) temor por su seguridad o la seguridad de otra persona; (B) se sienta seriamente alarmado, perturbado o atemorizado; o (C) sufra trastornos emocionales; o (3) Que la persona debe haber sabido que causaría a una persona razonable en las circunstancias de la persona: (A) temor por su seguridad o la seguridad de otra persona; (B) se sienta seriamente alarmado, perturbado o con miedo; o (C) sufra estrés emocional. (b) esta sección no se aplica a actividades constitucionalmente protegidas. (c) donde un solo acto es de carácter permanente, cada período de 24 horas constituye una ocasión separada. (d) la conducta en cada una de las ocasiones no necesariamente ha de ser la misma.”

El & 22-3132 recoge las definiciones. A los efectos del presente capítulo, el término: (1) "Cualquier dispositivo" de medios electrónicos, mecánicos, digital o cualquier otro equipo, incluye: una cámara, spycam, equipo, software espía, micrófono, grabadora de audio o vídeo, sistema de posicionamiento global, sistema de vigilancia electrónica, dispositivo de escucha, gafas de visión nocturna, binoculares, telescopio o spyglass. (2) "Por cualquier medio" incluye el uso de un teléfono, correo, servicio de entrega, correo electrónico, sitio Web u otro método de comunicación o cualquier dispositivo. (3) "Comunicación" significa utilizando lenguaje oral o escrito, fotografías, imágenes, signos, símbolos, gestos y otros actos u objetos que se pretende transmitir un mensaje. (4) "Emocional" significa gran sufrimiento mental o sufrimiento que puede, pero no necesariamente requiere tratamiento profesional médico o de otro asesoramiento. (5) "Perjuicio financiero" significa los costos monetarios, deudas o las obligaciones contraídas por el acoso por el individuo específico, miembro de la familia del individuo específico, una persona cuya seguridad está amenazada por el acoso o una persona que es financieramente responsable para el individuo específico e incluye: (A) los costos de sustitución o reparación de cualquier propiedad que fue dañada; (B) los

---

<sup>180</sup> D.C. Ley 18-88, § 502, DCR 56 7413

costes de limpiar el nombre del individuo específico o su crédito, penal o cualquier otro registro oficial; Facturas médicas (C);(D) gastos de reubicación;(E) pérdida del empleo o los salarios; y(F) honorarios de abogado.(6) "Información de identificación personal" tendrán el mismo significado que lo estipulado en § 22 -3227.01(3).(7) "Específico" o "individuo" significa la víctima o víctima de acoso.(8) "Para participar en un curso de conducta" significa directa o indirectamente o a través de una o más terceras personas, en persona o por cualquier medio, en 2 o más ocasiones, para seguir , monitorear, tener bajo vigilancia, amenazar o comunicarse con o sobre otro individuo; utilizar la información de identificación personal de otro individuo.

El Florida Statutes 2010. Title XLVIII- Chapter 1006 - Section 147, en el Artículo 1006.147 Prohibe el *Bullying and harassment* en relación a los centros escolares. Estableciendo: (3) Para los fines de esta sección: (a) "Bullying" significa crónicamente infligir daño físico o angustia psicológica sistemáticamente a uno o varios alumnos y puede incluir: 1. Burlas; 2. Exclusión; 3. Amenaza; 4. Intimidación; 5. Acoso harassment; 6. Violencia física; 7. Robo; 8 Acoso sexual, religioso o racial; 9. Humillación pública; o 10. Destrucción de la propiedad. (b) "Acoso" significa cualquier amenaza, insulto, o gesto deshumanizante, el uso de software de datos o equipo, o conducta física, verbal o escrita dirigida contra un empleado de la escuela o estudiante que: 1. Coloca a un estudiante o a un empleado de la escuela en el temor razonable de sufrir daño en su propia persona o daños en su propiedad; 2. Tiene el efecto de interferir sustancialmente en el rendimiento educativo de los alumnos, oportunidades o beneficios; o 3. Tiene el efecto de interrumpir sustancialmente el funcionamiento ordenado de una escuela. (c) Las definiciones en s. 815.03 y la definición de 784.048(1)(d) s. relativas al acoso son aplicables a esta sección. (d) las definiciones de "intimidación" y el "acoso" incluyen: 1. Represalias contra un estudiante o empleado de la escuela por otro estudiante o empleado de la escuela para afirmar o alegar un acto de intimidación u hostigamiento. Informar de un acto de intimidación u hostigamiento que no se hace de buena fe se considera represalia. 2. La perpetuación de conducta enumerada en el párrafo (a) o (b) por un individuo o grupo con el propósito de degradar, deshumanizar, avergonzar o causar daño físico a un empleado de escuela o estudiante por: a. incitación o la coacción; acceder o proporcionar acceso a sabiduras a datos o equipo de software a través de un equipo, un sistema informático o una red informática en el ámbito del sistema escolar de distrito; c. actuar de manera que tenga un efecto similar al efecto de intimidación u hostigamiento.



El Código de Georgia, en el Título 16, Sección 16-5-90 Crímenes y Delitos; señala respecto del *stalking*: "Una persona comete el delito de *stalking*, cuando vigila los lugares o los contactos de otra persona sin el consentimiento de la otra persona con el propósito de acosarla e intimidarla. A los efectos de este artículo, el término "lugar o los lugares" incluye cualquier propiedad pública o privada ocupada por la víctima que no sea el de residencia del demandado. A los efectos de este artículo, el término "acosar e intimidar" se entenderá una línea con sciente y deliberada de la conducta dirigida a una persona específica que causa angustia emocional mediante la colocación de dicha persona en un temor razonable para la seguridad de esas personas o la seguridad de un miembro de su familia inmediata, mediante el establecimiento de un patrón de comportamiento de hostigamiento y de intimidación, y que no sirve a ningún propósito legítimo. Igualmente incluye el quebrantamiento de órdenes de protección.<sup>181</sup>(B) Salvo lo dispuesto en el inciso (c) de esta sección del Código, la persona que comete el delito de acoso es culpable de un delito menor. (C) Con la segunda condena, y todas las sentencias posteriores, por acecho, el acusado será culpable de un delito grave y será castigado con pena de prisión de no menos de un año ni mayor de diez años. (D) Antes de condenar a un acusado por una condena de acoso en la sección del código o de acecho agravado en virtud de la Sección del Código 16-5-91, el juez sentenciador puede requerir una evaluación psicológica del delincuente y deberá considerar la totalidad del expediente penal del mismo. En el momento de la sentencia, el juez está autorizado a expedir una orden de restricción permanente contra el delincuente para proteger a la persona acosada y los miembros de la familia inmediata de dicha persona, y el juez está autorizado a requerir tratamiento psicológico del delincuente como una parte de la condena, o como una condición para la suspensión de la pena o la libertad condicional.

---

<sup>181</sup> (2) Una persona comete el delito de acecho cuando dicha persona, en violación de una obligación de mantener la paz publicado de conformidad con el Código de la Sección 17-6-110, incumple una orden emitida bajo el Código de la Sección 19-1-1, orden de restricción temporal, orden temporal de protección, orden de restricción permanente, orden de protección permanente, medidas cautelares, o un requerimiento judicial permanente o condición de la libertad provisional, la condición de libertad condicional, o condición de la libertad condicional en vigor que prohíbe el acoso o la intimidación de otra persona, emisiones o publicaciones, incluida la publicación electrónica, la imagen, nombre, dirección o número de teléfono de una persona en cuyo beneficio se dictó la orden, o condición, y se hizo sin el consentimiento de tal persona, con el fin de hostigar o intimidar a esa persona y con conocimiento de que la emisión o publicación podría causar a dicha persona temor a ser acosado o intimidado por otros.



El Código de Georgia Título 16, - Crímenes y Delitos - Sección 16-5-91, añade:(A) Una persona comete el delito de acoso agravado, cuando dicha persona, en violación de una obligación de mantener la paz de conformidad con el Código, Sección 17-6-110, una orden de restricción temporal, una orden temporal de protección, una orden de restricción permanente, una orden de protección permanente, medida cautelar, compromiso de buena conducta, o un requerimiento judicial permanente o condición de la libertad provisional, vigila los lugares, o los contactos de otra persona sin el consentimiento de la otra persona con el propósito de acosar e intimidar a la otra persona. (B) Toda persona declarada culpable de una violación de la subsección (a) de esta sección del Código será culpable de un delito grave y convicta que fuere, será sancionada con privación de libertad no menor de uno ni mayor de diez años y multa de no más de \$ 10,000.00. Las disposiciones del inciso (d) del Código de la Sección 16-5-90 se aplican a la sentencia de condena de acoso agravado.

La Sección 16-5-92, añade: “Las disposiciones del Código secciones 16-5-90 y 16-5-91 no se aplicarán a las personas dedicadas a actividades protegidas por la Constitución de los Estados Unidos o de este Estado o en actividad o negocio lícito y de buena fe para las personas o empleados en el ejercicio lícito de una profesión.”

La Sección 16-5-93, regula el derecho de notificación de la víctima de la puesta en libertad del detenido en los delitos de acoso y acoso agravado.

#### B.2.11 Hawaii

El Hawaii Code 2009 , Section 711.1106.4 y 5 , define el *stalking* como búsqueda o vigilancia con intención de acosar, molestar, o de alarmar o desprestigiar temerario riesgo sin propósito legítimo y que provoca en otros la creencia razonable de que el actor tiene la intención de causar daños corporales , lesión o daños a la propiedad;

El Volumen 14 Title 37 - Chapter 711 - *Offenses Against Public Order* , señala en el Artículo 711-1106.4 - *Aggravated harassment by stalking*.§711-1106.4. (1) Una persona comete el delito de acoso por acecho si esa persona comete el delito de acoso por acecho según lo dispuesto en el artículo 711-1106.5 y ha sido condenada anteriormente por acoso por acecho en virtud del artículo 711-1106.5 dentro de cinco años de la ofensa.(2) Acoso por acecho es una clase de delito grave. [L 1995, c 159, 1; am L 2003, c 68, 1]

El Volumen 10 Title 25 - *Professions And Occupation* , en el Artículo 443B-16 define *Harassment and abuse*. [§443B-16].” Ninguna agencia de colocación puede oprimir, acosar, o abusar de cualquier persona en relación con la contratación o intentar recoger cualquier reclamación presuntamente debida y debido por esa persona u otra en cualquiera de las siguientes maneras:(1) El uso de lenguaje obsceno o profano que pretende abusar del oyente o lector(2) La llamada de teléfono sin la divulgación de la identidad del llamador o con la intención de acosar o amenazar a cualquier persona en el número llamado; (3) Causando gastos a cualquier persona en forma de llamada telefónica de larga distancia ,de peajes, tasas de telegrama o otro cargo incurrido por un medio de comunicación, ocultación de la verdadera finalidad del aviso, carta, mensaje o comunicación. [L 1987, c 191, pt de 1]”



### B.2.12 Idaho

En el Estado de Idaho El Code de 2010 en el Title 18 Crimes And Punishments, Chapter 79 trata el *Malicious Harassment* en el Artículo 18-7901. “La legislatura considera y declara que es el derecho de cada persona independientemente de su raza, color, origen, religión o país de origen, para estar seguro y protegido de miedo, intimidación, acoso y daños físicos causados por las actividades de grupos e individuos. No es la intención de interferir en el ejercicio de los derechos protegidos por la Constitución de los Estados Unidos de esta ley. La legislatura reconoce el derecho constitucional de todo ciudadano a expresar creencias sobre cualquier tema y asociarse con otros que comparten creencias similares. La legislatura considera que la promoción de actos ilícitos por grupos o individuos contra otras personas o grupos de incitación y provocar daños a la propiedad y lesiones corporales o muerte a las personas no está constitucionalmente protegida, supone una amenaza para la seguridad y el orden público y debe estar sujeto a sanciones penales.

En el Artículo 18-7902, recoge el *Malicious Harassment* : “Será ilegal que cualquier persona malintencionada y con la intención específica de intimidar o acosar a otra persona a causa de raza, color, religión, ascendencia u origen nacional, de esa persona: (a) cause daño físico a otra persona; o (b) dañe, destruya los bienes muebles o inmuebles de otra persona; o (c) amenace de palabra o acto, hacer los actos prohibidos si hay causa razonable para creer que se produzca cualquiera de los actos descritos en los párrafos (a) y (b) de esta sección.

El & 18-7903, señala las sanciones - penales y civiles. a) El acoso malintencionado es punible con pena en la prisión del Estado por un período no superior a cinco (5) años o de multa no superior más cinco mil pesos (\$5.000) o por ambos. (b) además de la sanción penal prevista en la subsección (a) de esta sección, se crea por una causa civil de acción de hostigamiento malicioso. Una persona puede ser víctima de hostigamiento malicioso por daños generales y especiales, incluyendo pero no limitándose a daños y perjuicios por angustia emocional, honorarios razonables de abogados y los costos y daños punitivos. c) las sanciones previstas en esta sección por

hostigamiento malicioso no impiden que las víctimas busquen cualquier otro recurso, penal o civil, disponibles bajo la ley

El artículo 18-7905 define el Acoso en primer grado. (1) Una persona comete el delito de acoso en primer grado, si la persona viola la sección 18-7906, del código de Idaho, y: las acciones que constituyen la ofensa constituyen una violación de una orden de restricción temporal, orden de protección, sin orden de contacto o requerimiento judicial o cualquier combinación de los mismos; o (a) la libertad condicional; o (c) la víctima es menor de dieciséis (16) años; o (d) en cualquier momento durante el curso de conducta que constituye la ofensa, el acusado poseía un arma mortal o instrumento; o (e) el acusado haya sido condenado previamente por un delito en virtud de esta sección o sección 18-7906, del código de Idaho o una violación criminal extranjera dentro de siete (7) años, a pesar del recurso; o (f) el acusado ha sido anteriormente condenado por un crimen, o un intento de, solicitud o conspiración para cometer un delito, que participa de la misma víctima como la presente ofensiva bajo cualquier una de las siguientes disposiciones del código de Idaho o una violación criminal extranjera sustancialmente conforme dentro de siete (7) años, a pesar del recurso a la sentencia: (i) en el capítulo 9, título 18; (ii) en el capítulo 15, título 18; (iii) el capítulo 61, título 18; (iv) sección 18-4014 (administración de veneno con la intención de matar); (v) sección 18-4015 (agresión con intención de asesinato); (vi) sección 18-4501 (secuestro); (vii) sección 18-5501 (envenenamiento); (viii) sección 18-6608 (forzosa penetración sexual por uso de objeto extraño); (ix) sección 18-7902 (hostigamiento malicioso); o (x) sección 18-8103 (acto de terrorismo). (2) En esta sección, "curso de conducta" y "víctima" tiene los significados en la sección 18-7906(2), código de Idaho.

El artículo 18-7906 regula el acoso en segundo grado y dice: " (1) Una persona comete el delito de acoso en segundo grado, si la persona consciente e intencionadamente: a) participa en un curso de conducta que seriamente alarma, molesta o acosa a la víctima y es tal que causaría a una persona razonable, angustia emocional sustancial; o (b) participa en un curso de conducta que causaría a una persona razonable miedo a la muerte o lesiones físicas, o miedo a la muerte o lesiones físicas de su familia o miembro del hogar. (2) Cómo se utiliza en esta sección: "Línea de conducta" significa actos reiterados de contacto no consentido con la víctima o un miembro de la familia o del hogar de la víctima, siempre que no se incluya en el sentido de esta definición una

actividad protegida por la Constitución.(b) "miembros de la familia o del hogar" significa:(i) un cónyuge o ex cónyuge de la víctima, una persona que tiene un hijo en común con la víctima, independientemente de si se han casado, una persona con quien la víctima está conviviendo o no han se casado o conviven y las personas relacionadas con la víctima por sangre, adopción o matrimonio; o(ii) una persona con quien la víctima está o ha estado en una relación de citas, tal como se define en la sección 39-6303, código de Idaho; o(iii) una persona que vive en la misma residencia de la víctima.(c) "contacto no consensual" significa cualquier contacto con la víctima que es iniciada o continuada sin consentimiento de la víctima, que está fuera del alcance de la autorización de la víctima, o que está haciendo caso omiso a la víctima que expresó el deseo de que el contacto se evitara o suspendiera. "Contacto no consentido" incluye, pero no se limita a:(i) seguir a la víctima o el mantenimiento de la vigilancia, incluso por medios electrónicos, sobre la víctima;(ii) ponerse en contacto con la víctima en un lugar público o en una propiedad privada;(iii) aparecer en el lugar de trabajo o de residencia de la víctima;(iv) ingresar a o en los bienes de propiedad, arrendada u ocupada por la víctima;(v) ponerse en contacto con la víctima por teléfono, haciendo que el teléfono de la víctima suene repetida o continuamente, independientemente de si se produce una conversación;(vi) enviar correo o comunicaciones electrónicas a la víctima; o(vii) poner un objeto en, o entregar de un objeto a la propiedad, arrendado o ocupada por la víctima.(d) "Víctima" significa una persona que es el destino de una línea de conducta. El Stalking (3) en el segundo grado es punible con prisión en la cárcel del Condado de no más de un (1) año o una multa de no más de mil dólares (\$1,000) o dicha multa y prisión.



### B.2.13 Illinois

Los Estatutos Compilados de Illinois en 720 ILCS 5 del Código Penal de 1961, Sección 12-7.3 <sup>182</sup>, regula el *stalking* como sigue:” (A) Una persona comete acoso cuando él o ella a sabiendas, se involucra en una conducta dirigida a una persona específica, y sabe o debería saber que esta línea de conducta podría causar en una persona razonable: (1) el temor por su seguridad o la seguridad de un tercera persona, o (2) sufrir angustia emocional. (A-3) Una persona comete acoso harassment cuando él o ella, a sabiendas y sin justificación legal, por lo menos en dos ocasiones distintas sigue a otra persona o pone bajo vigilancia los lugares que la persona frecuenta y : (1) en cualquier momento transmite una amenaza inmediata o de daño futuro corporal, asalto sexual, el confinamiento o la restricción y la amenaza se dirige hacia esa persona o a un miembro de la familia de esa persona, o (2) le coloca en situación de temor razonable de sufrir lesiones corporales, asalto sexual, confinamiento o restricción, o (3) o a otra miembro de su familia (B) Sentencia. El acoso es un delito mayor de Clase 4. Una segunda condena por acoso es un delito grave de clase 3. (C) Definiciones. Para los propósitos de esta Sección: (1) "Curso de conducta": dos o más actos, incluyendo pero sin limitarse a, los actos en los que el acusado directamente, indirectamente o a través de terceros, por cualquier acto, método, dispositivo o medio siguiente: monitorea, observa, amenaza, o se comunica con o cerca de, una persona, sin su consentimiento, o que interfiera en la propiedad de una persona o una mascota causando daños o no. Una línea de conducta puede incluir el contacto a través de comunicaciones electrónicas. (2) "comunicación electrónica" se entenderá toda transferencia de signos, señales, escritos, sonidos, datos o informaciones de cualquier naturaleza transmitida en su totalidad o en parte por cable, radio, sistema electromagnético, fotoeléctricos, o foto-ópticos. "La comunicación electrónica" incluye las transmisiones por un ordenador a través de Internet a otro equipo. (3) "La angustia emocional" causa el sufrimiento, la ansiedad o la alarma. (4) "miembro de la familia" un padre, abuelo, hermano, hermana o hijo, ya sea por la sangre entera, media sangre, o la adopción, e incluye un abuelo,

---

<sup>182</sup> (720 ILCS 5/12-7.3) (desde Ch. 38, párr. 12-7,3)



padraastro o m adrastra, herm anastro, herm anastra o h ijastro. "Miembro de la familia" significa también cualquier otra persona que reside habitualmente en el hogar, o que, dentro de los últimos 6 meses, ha residido en el hogar. (5) "Siguió a otra persona" significa (i) avanzar en relativa proximidad con una que se mueve de un lugar a otro o (ii) de permanecer en relativa proximidad a una persona que está parada o cuyos movimientos se limitan a un área pequeña. No incluye un seguimiento dentro de la residencia del demandado. (6) "sin contacto consentido", cualquier contacto con la víctima que se inició o continuó sin el consentimiento de la víctima, incluyendo pero no limitado a estar en la presencia física de la víctima, aparecer a la vista de la víctima, acercarse o enfrentarse a la víctima en un lugar público o en propiedad privada, aparecer en el lugar de trabajo o residencia de la víctima; entrar o permanecer en la propiedad, arrendamiento, u otro lugar ocupado por la víctima, o colocar un objeto en, o entregar un objeto propiedad, arrendados, u ocupados por la víctima. (C) Exenciones, en la aplicación de esta Sección entre otras: a cualquier persona u organización en (i) el seguimiento o atentamiento cumplimiento de las leyes de seguridad pública o de los trabajadores, los requisitos de salarios y horarios, u otros requisitos legales, o piquetes (ii) que ocurren en el lugar de trabajo de forma lícita y surge de un conflicto laboral de buena fe incluyendo cualquier controversia relativa a sueldos, salarios, horas, condiciones de trabajo o beneficios, incluida la salud y el bienestar, la licencia por enfermedad, seguros y las pensiones o de jubilación, la gestión o el mantenimiento de los acuerdos de negociación colectiva, y los términos a incluir en dichos acuerdos. “

La Sección 12-7.4<sup>183</sup>, regula el acoso agravado (*Aggravated stalking*. *Aggravated harassment*) :” (A) Una persona comete acoso agravado cuando él o ella, en conjunto con la comisión del delito de acoso, también realiza alguna de las siguientes acciones : (1) causa daño físico a la víctima; (2) limita o restringe a la víctima, o (3) viola una orden de restricción temporal, una orden de protección, una orden de no contacto, una orden civil de no contacto, o una orden judicial que prohíbe el comportamiento descrito en el inciso (b) (1) del Artículo 214 de la Ley de Violencia Doméstica de Illinois de 1986 (B) Sentencia. El Acoso agravado es un delito grave de

---

<sup>183</sup> 720 ILCS 5/12-7.4) (desde Ch. 38, párr. 12-7,4)

clase 3. Una segunda condena por acoso agravado constituye un delito mayor de Clase 2. C) Exenciones, en la aplicación de esta Sección entre otras, a cualquier persona u organización en (i) el seguimiento o intento de cumplimiento de las leyes de seguridad pública o de los trabajadores, los requisitos de salarios y horarios, u otros requisitos legales, o piquetes (ii) que ocurren en el lugar de trabajo de forma lícita y surge de un conflicto laboral de buena fe incluyendo cualquier controversia relativa a sueldos, salarios, horas, condiciones de trabajo o beneficios, incluida la salud y el bienestar, la licencia por enfermedad, seguros y las pensiones o de jubilación, la gestión o el mantenimiento de los acuerdos de negociación colectiva, y los términos a incluir en dichos acuerdos.

La Sección 12-7.5, regula el acoso cibernético (Cyberstalking . *Cyber Harassment*), en parecidos términos al acoso.

#### B.2.14 Indiana

El Código de Indiana - Derecho Penal y de Procedimiento - Título 35, Sección 35-45-10-2. Define el acoso ("*Harassment*") , como la conducta dirigida a una víctima que incluye, pero no se limita a, repetir o continuar en contacto inadmisibles con ella , que causaría a una persona razonable problemas emocionales y que hace que la víctima sufra angustia emocional. El acoso no incluye la actividad protegida por los estatutos o por la Constitución, tales como piquetes legales de conformidad con los conflictos laborales o actividades lícitas relacionadas con el empleador.

La Sección 35-45-10-1, hace referencia a la conducta intencional que implique el acoso ( *harassment*) repetido o continuo de otra persona que pueda llevar a una persona razonable a sentirse aterrorizada, asustada, intimidada o amenazada y que hace que la víctima se sienta aterrorizada, asustada, intimidada, o amenazada. El término no incluye actividades protegidas por los estatutos o por la Constitución.

La Sección 35-45-10-5 regula el *Criminal stalking*, como el que comete una persona que acecha a otra, que comete acoso, y que constituye un delito mayor de clase

D. La conducta se convierte en delito mayor de clase c), cuando, al menos incluye el hecho de acosar a otra persona, le amenaza explícita o implícitamente con la intención de colocar a la víctima un temor razonable de: (I) agresión sexual (como se define en IC 35-42-4-8); (Ii) lesiones corporales graves, o (Iii) la muerte. Incluye la violación de una orden de protección. El delito es un delito mayor de clase B si: (1) el acto o actos se cometieron mientras la persona estaba armada con un arma mortal, o (2) la persona tiene una condena por un delito relacionado con esta sección contra la misma víctima o víctimas.

## B.2.15 Iowa

El Iowa Code . 2002. &708.7 *Harassment*. Señala:” 1. a. Una persona comete hostigamiento cuando, con la intención intimidar, molestar o alarmar a otra persona, la persona hace cualquiera de lo siguiente:(1) Se Comunica con otro por teléfono, telégrafo, escritura, o a través de una comunicación electrónica sin propósito legítimo y en un manera que pueda causara la otra molestia o daño.(2) Coloca un dispositivo incendiario explosivo o simulado en o cerca de un edificio, vehículo, avión, ferrocarril motor o ferrocarril coche o barco ocupado por otra persona.(3) Realiza pedidos de mercancías o servicios en nombre de otro, o a entrega a otro, sin conocimiento o consentimiento de la otra persona.(4) Proporciona información falsa a la autoridad implicando a otra persona a la aparición de un acto criminal, sabiendo que no ocurrió.b. Una persona comete hostigamiento- acoso cuando la persona intencionadamente y sin propósito legítimo, tiene contacto personal con otra persona, con la intención de amenazar, intimidar o alarmarla. En esta sección, a menos que el contexto requiera lo contrario, "contacto personal" significa un encuentro en el cual dos o más personas están en proximidad física o visual entre sí."Contacto personal" no requiere una comunicación física u oral, aunque puede incluir estos tipos de contactos.2. a. Una persona comete hostigamiento en primer grado cuando la persona comete hostigamiento con una amenaza de cometer delito grave, o comete hostigamiento y ha sido condenado anteriormente por acoso tres o más veces en esta sección o cualquier Estatuto similar durante los últimos diez años.b. el acoso en el primer grado es una agravación del delito menor.3. a. Una persona comete hostigamiento en segundo grado cuando la persona comete hostigamiento relacionados con una amenaza de causar una lesión corporal, o comete hostigamiento y ha sido condenado anteriormente por acoso dos veces en esta sección o cualquier estatuto similar durante los últimos diez años.b. el acoso en segundo grado es un grave delito menor. 4. a. Cualquier otro acto de acoso es acoso de tercer grado.b. el acoso en el tercer grado es un simple delito menor.”

El Iowa Code (2002) § 708.11. Define el *Stalking*. “1. Cómo se utilizan en esta sección, salvo disposición en contrario. a. "Ofensa de acoso" significa cualquier ofensa pública cometido como parte de la línea de conducta que al cometer el delito de acoso.b. "Curso de conducta" : mantener repetidamente una proximidad física o visual con una persona sin propósito legítimo o repetidamente transmitir amenazas

verbales o escritas, amenazas implicadas por conducta o una combinación de éstos, dirigida a o hacia una persona.c. "familiar inmediato" significa un cónyuge, padre, hijo, hermano o cualquier otra persona que reside habitualmente en el hogar de una persona, o que en los anteriores seis meses regularmente residía en el hogar de una persona específica.d. "Repetidamente" significa en dos o más ocasiones.2. Una persona comete acecho cuando concurren todos los elementos siguientes:a. la persona intencionadamente participa en un curso de conducta dirigido a una persona a la que podría causar miedo, lesiones corporales, o la muerte de esa persona o a un miembro de la familia inmediata de la persona.b. la persona tenga conocimiento o deba tener conocimiento de que se colocará a la otra en temor razonable de sufrir lesiones corporales o la muerte de esa persona o un miembro de la familia inmediata de la persona durante el curso de conducta.c. durante el curso de conducta la persona provoca temor en la persona de sufrir lesiones corporales, o la muerte de la persona o un miembro de la familia inmediata de la persona.3.a. una persona que comete el acecho en violación de esta sección comete un delito grave de clase "C" para un tercero o delito posterior.b. una persona que comete el acecho en violación de esta sección compromete a una clase de delito grave "D" Si concurre cualquier una de las siguientes:(1) La persona comete acecho mientras sujeta a las restricciones contenidas en la orden de protección civil o requerimiento, un penal o cualquier orden judicial que prohíbe el contacto entre la persona y la víctima, o sujeto a las restricciones contenidas en una orden de protección penal o civil o medidas cautelares o otra orden judicial que prohíbe el contacto entre la persona y otra persona, ha cometido una ofensa pública contra ella.(2) La persona comete acecho en posesión de un arma peligrosa, como se define en la sección 702.7.(3) La persona comete acecho por dirigir una línea de conducta a una persona que es menor de dieciocho años de edad.(4) El crimen es un segundo delito.c. una persona que comete el acecho en violación de esta sección comete un delito menor agravado si el delito es un primer delito que no está incluido en el apartado "b".

## B.2.16 Kansas

El Kansas Statute , en el Artículo 31a. - *Protection From Stalking Act*, incluye: 60-31a02. Definiciones: *Stalking*" es un medio de hostigamiento intencional de otra persona (a) que coloca a ésta en el temor razonable por su seguridad." *Harassment*" "Hostigamiento" quiere decir el curso intencional de conducta (b) dirigido una persona específica a sabiendas que seriamente la alarma, molesta, atormenta o aterroriza, y esto no sirve ningún objetivo legítimo. "El curso de conducta " quiere decir la conducta que consiste en dos o más (c) actos separados por un período de tiempo corto, con una continuidad de objetivo que haría que una persona razonable sufriera un trastorno emocional sustancial. La actividad constitucionalmente protegida no es incluida dentro del significado " del curso de conducta. "

El Artículo 29 del Civil Service 75-2949f señala: Conducta personal perjudicial al servicio del Estado. Es motivo de despido, degradación o suspensión permamente de un empleado la conducta perjudicial al servicio del Estado que incluye, pero no se limitan a, los siguientes: (s) que surja de o en relación con acoso sexual en el empleo.

El Estatuto, Capítulo 21: Delitos y las penas. Parte II.- Artículo 34: Delitos contra las personas. Regula lo siguiente en el Artículo 21-3438: (a) *Stalking* es: (1) Participar intencional o imprudentemente en un curso de conducta dirigido a una persona que haría a una persona razonable en las circunstancias de la víctima a temer por su seguridad, o la seguridad de un miembro de su familia inmediata y la persona objetivo tiene en realidad ese temor; (2) Participar intencionalmente en un curso de conducta dirigido a una persona que conoce el individuo que la colocará en temor por su propia seguridad la seguridad de un miembro de su familia inmediata; o... (b) (1) tras una primera condena de acoso como se describe en la subsección, es un delito menor contra la persona de clase A. En una segunda o posterior condena, acoso como se menciona en el párrafo (numeral) tiene un nivel de gravedad 7, siendo un delito grave contra la persona. (2) Tras una primera condena, el acoso como se describe en la subsección (a2) es un delito menor contra la persona de clase A. En una segunda o posterior condena, acoso mencionado en el párrafo (a2) tiene un nivel de gravedad 5, siendo un delito grave contra la persona. (3) Tras una primera condena, el acoso como

se describe en la subsección (a)(3) tiene un nivel de gravedad 9, siendo un delito grave contra la persona. En una segunda o posterior condena, acoso como es mencionado en el párrafo (a) (3) es delito grave contra la persona con un nivel de gravedad 5. (f) Como se utilizan en esta sección: (1) "Curso de conducta", significa dos o más actos durante un período de tiempo corto, lo que evidencia una continuidad de propósito. Una línea de conducta no incluirá actividad ni conducta garantizada que era necesaria para lograr un propósito legítimo independiente de contactar con la persona destinataria. Una línea de conducta incluyen, pero no se limita a cualquiera de los actos siguientes o una combinación de éstos: (A) Amenazar la seguridad de la persona específica o de un miembro de la familia inmediata de esa persona. (B) Seguir, acercarse o enfrentarse a la persona específica o a un miembro de la familia inmediata de esa persona. (C) Estrecha proximidad a, o entrar en la residencia de la persona de destino, lugar de empleo, escuela o en otro lugar donde se encuentra esa persona, o la residencia, lugar de trabajo o escuela de un miembro su familia inmediata de esa persona. (D) Causar daños a la persona objetivo residencia o propiedad o de un miembro de la familia inmediata de esa persona. (E) Colocar un objeto en la propiedad de la persona de destino o la propiedad de un miembro su familia inmediata, ya sea directamente o a través de una tercera persona. (F) Causar perjuicios a la mascota de la persona específica o a una mascota perteneciente a a un miembro de su familia inmediata. (G) cualquier acto de comunicación. (2) "Comunicación" significa difundir un mensaje por cualquier método de transmisión, incluyendo, pero no limitado a: telefonía, entrega personalmente, enviar o habiendo entregado, cualquier información o material por nota escrita o impresa o carta, paquete, correo, servicio de mensajería o transmisión electrónica, incluyendo las transmisiones electrónicas o comunicarse a través de un equipo. (3) "Equipo" significa un dispositivo electrónico y programable capaz de aceptar y procesar los datos. (5) "Familia inmediata": padre, madre, padrastro, hijo, hijastro, hermano, cónyuge o abuelo de la persona de destino; cualquier persona que resida en el hogar de la persona de destino; o cualquier persona involucrada en una relación íntima con la persona de destino.

El artículo 21-4113: regula el *Harassment by telephone* o acoso telefónico.<sup>184</sup>

---

<sup>184</sup> (a) Se realiza en uso de comunicación telefónica para cualquiera de los siguientes fines: (1) Transmitir cualquier comentario, solicitud, sugerencia o propuesta obscena, lasciva, sucia o indecente; (2) Hacer una llamada telefónica, sin conversación, o transmitir una comunicación con la intención de abusar, amenazar

## B.2.17 Kentucky

En el Code de Kentucky de 2006, Section 508.130 to 150 se define el *Stalking* como curso intencional de conducta dirigida a personas específicas, que seriamente molesta, intimida o acosa y que no sirve a ningún propósito legítimo.

Acoso en primer grado es : acoso intencional con amenaza explícita o implícita de contacto sexual, la lesión, o la muerte y la orden de protección para la misma víctima; o denuncia penal; o condenado por delito grave o un delito menor de clase A; o dentro de los 5 años anteriores; o acoso con arma mortal.

Acoso en primer grado es un delito grave de clase D. Acoso en segundo grado: Es un acoso con amenaza explícita o implícita de contacto sexual, lesión o muerte: constituye un delito menor de clase A.

El artículo 525.070, regula el *Harassment*. (1) Una persona es culpable de acoso cuando con intención de acosar, molestar o alarmar de otra persona: (a) da empujones, patadas, o le somete a un contacto físico; o (b) intenta o amenaza con empujar, patadas o de contacto físico, sin perjuicio a la persona; o (c) en un lugar público, hace una manifestación ofensivamente grosera, un gesto o lenguaje abusivo a cualquier persona presente;; o (d) o (e) en un curso de conducta repetidamente cometa actos que alarmen o seriamente molesten a esa persona y que no sirven a intereses legítimos. (2) (a) salvo lo dispuesto en el apartado b de este párrafo, el acoso es una

---

o acosar a cualquier persona en el número llamado;(3) Haciendo sonar repetidamente el teléfono de otro con intención de hostigar a cualquier persona en el número llamado;(4) Hacer repetidas llamadas telefónicas con conversación, o transmitir repetidamente una comunicación únicamente para acosar a cualquier persona en el número llamado;(5) Usar cualquier grabación en un teléfono, excepto grabaciones como información meteorológica o información de deportes cuando se marca el número de los mismos, a menos que la persona o el grupo se identificarán y afirmarán que es una grabación; o(6) a sabiendas permitir a cualquier usar el teléfono o fax bajo su control para que se utilice para cualquiera de los fines mencionados en este documento.c) hostigamiento por teléfono es un delito menor de clase A. (d) Tal y como se utilizan en esta sección, "comunicación telefónica" incluirá comunicación y el uso de equipos electrónicos para enviar o transmitir una copia de un documento a través de líneas telefónicas.



violación. (b) el acoso, tal como se define en el apartado a del párrafo 1 de este artículo, es un delito menor de clase B.

## B.2.18 Lousiana.

En Lousiana, el Estatuto Revisado dedica el Artículo 14:40.2 al *Stalking*: A. Es el acoso intencional y repetido a otra persona que causaría a una persona razonable sentirse alarmado o a sufrir trastornos emocionales. Acoso, incluyen pero no se limita, a la presencia intencionada y repetida del autor en casa de otra persona, lugar de trabajo, escuela o cualquier lugar que haría una persona razonable sentirse alarmado o sufra estrés emocional debido a las amenazas verbales o conductas implícitas de muerte, lesiones corporales, asalto sexual, secuestro, o cualquier otro crimen o cualquier miembro de su familia o cualquier persona conocida. B. (1)(a) Sin perjuicio de ley en contrario, en la primera condena, quien cometa el delito de acoso será multado con no menos de 500 dólares ni más de mil dólares y será encarcelado por no menos de treinta días ni más de un año. Sin perjuicio de otras disposiciones de condena, toda persona declarada culpable de acoso deberá someterse a una evaluación psiquiátrica. (b) Quien cometa el delito de acoso contra una víctima menor de 18 años, cuando no son aplicables las disposiciones del párrafo (6) de este inciso, será encarcelado por no más de tres años, con o sin trabajos forzados y una multa de no más de dos mil dólares, o ambos. (4) A una segunda condena que se produzca dentro de los siete años de la condena previa por acoso, el infractor será encarcelado con o sin trabajos forzados por no menos de cinco años ni más de veinte años, sin beneficio de libertad condicional, libertad condicional o suspensión de pena y puede ser una multa de no más de cinco mil dólares, o ambos. (5) con una tercera o posterior condena, el infractor será encarcelado con o sin trabajos forzados por no menos diez años y no más de cuarenta años y puede ser una multa de no más de cinco mil dólares, o ambos. C. A los efectos de esta sección, las siguientes palabras tendrán los siguientes significados: (1) " *Harassing*" significa el patrón repetido de comunicaciones verbales o comportamiento no verbal sin invitación que incluye pero no se limita a hacer llamadas telefónicas, transmisión de correo electrónico, enviar mensajes a través de una tercera parte, o enviar cartas o fotos. (2) "Patrón de conducta" significa una serie de actos a lo largo de un período de tiempo, aunque sea corto, evidenciando una intención de infligir una continuidad de angustia emocional a la persona. La actividad constitucionalmente protegida no se incluye en el sentido del patrón de conducta. 2



## B.2.19 Maine

En los Estatutos Revisados de Maine, el Title 5, Chapter 337-A: *Protection From Harassment*, 5 §4651, contiene la definición de actos de Acoso." Harassment, " significa: A. Tres o más actos de intimidación, confrontación, fuerza física o la amenaza de la fuerza física dirigida contra cualquier persona, familia o negocios que se realizan con la intención de causar miedo, intimidación o daños a la propiedad y de hecho causan miedo, intimidación o daños a la propiedad; B. Tres o más actos que se realizan con la intención de impedir el libre ejercicio o goce de los derechos o privilegios garantizados por la Constitución de Maine o la Constitución de Estados Unidos; o C. Un solo acto o una línea de conducta que constituyen una violación de la sección 4681; Título 17, sección 2931; o Título 17-A, secciones 201, 202, 203, 204, 207, 208, 209, 210, 210-A, 211, 253, 301, 302, 303, 506-A, 511, 556, 802, 805 y 806. [2001, c. 134, 1 (AMD).] Esta definición no incluye cualquier acto protegido por la ley."

En el Título 17-A: del Código Penal Maine, el capítulo 9, dentro de los delitos contra las personas § 210-A regula el *Stalking* y señala:"1. Una persona es culpable de acoso si: A. El actor intencionalmente o a sabiendas se involucra en un patrón de conducta dirigido a una persona específica que haría que una persona razonable: (1) Sufriera serias molestias o angustia; (2) Temiera lesiones corporales en estrecha relación o la aterrorizase; (3) Le causa miedo a la muerte; (4) El temor a daños o destrucción o alteración de la propiedad, o (5) El temor a una lesión o la muerte de un animal de su propiedad o posesión y el control de esa persona en concreto. La violación de este párrafo es un delito de Clase D, o B. C. El actor viola el párrafo A y tiene 2 o más condenas anteriores en este Estado u otra jurisdicción. No obstante la sección 2, inciso 3-B, como se usa en este párrafo, "otra jurisdicción" también incluye cualquier tribu indígena. La violación de este párrafo es un delito de clase C. A los efectos de este párrafo, "condena previa" significa una condena por una violación de esta sección, Título 5, Sección 4659, Título 15, sección 321; antiguo título 19, sección 769, Título 19, sección A, 4011, Título 22, sección 4036, y cualquier otra orden temporal, de emergencia, orden de protección provisional o definitiva, una orden de un tribunal tribal de la tribu o la nación Passamaquoddy Penobscot, cualquier orden similar emitida por un tribunal de los Estados Unidos o de cualquier otro estado, territorio, de la

Commonwealth o de la tribu, o un acuerdo de consentimiento aprobado por el tribunal. La Sección 9-A regula el uso de antecedentes penales para determinar una sentencia. 2. Tal como se utiliza en esta sección, a menos que el contexto indique otra cosa, los siguientes términos tienen los siguientes significados. A. "Curso de conducta" significa dos o más actos, incluyendo pero no limitado a los actos en los que el actor, por cualquier acto, método, dispositivo o medio, directa o indirectamente, vigila, observa, amenaza, acosa o comunica o sobre una persona o interfiere en la propiedad de una persona. "Curso de conducta" también incluye, pero no limitado a las amenazas implícitas de conducta y el acceso no autorizado a información personal, médica, financiera o de otro tipo de identificación o información confidencial. B. "Estrecha relación" se refiere a un cónyuge o ex cónyuge o pareja de hecho, padres, hijos, hermanos, hijastros, padrastros, abuelos, cualquier persona que reside habitualmente en el hogar o que dentro de los 6 meses previos ha residido en el hogar o a cualquier persona con una relación significativa personal o profesional. D. "La angustia emocional" significa sufrimiento mental o emocional de la persona acosada como lo demuestra la ansiedad, el miedo, el tormento o temor que puede o no puede dar lugar a una manifestación física de la tensión emocional o un diagnóstico de salud mental. E. "Perjuicio grave" significa que una persona modifique significativamente las acciones de otra persona o rutinas en un intento de evitar que actúe. "Perjuicio grave" incluye, pero no limitado a el cambio de un número de teléfono, cambiar una dirección de correo electrónico, cambiar de residencia ya establecida, el cambio de las rutinas diarias, el cambio de rutas desde y hacia el trabajo, el cambio de horario de trabajo o del trabajo o perder tiempo de trabajo o un puesto de trabajo."

## B.2.20 Maryland

En la Constitución de Maryland, el Artículo 46.” Igualdad de derechos no o abreviada por razón de sexo” (*Equality of rights not abridged because of sex*), consagra que la Igualdad de derechos en virtud de la ley no puede ser abreviada o denegada debido a su sexo.

En el Título *Crimes Against Public Health, Conduct, And Sensibilities.Part I*, el artículo § 10-304 se refiere al “ *Harassment; destruction of property*” (Acoso ; destrucción de propiedad) y señala: “Debido a la raza, color, creencias religiosas, orientación sexual, género, discapacidad u origen nacional, o por que otro es un sin hogar, una persona no puede:(1) cometer un delito o la tentativa de cometer un delito contra esa persona;(ii) causar daños a los bienes muebles o inmuebles de esa persona;(iii) modificar, dañar, destruir o intentar modificar, dañar o destruir los bienes muebles o inmuebles de esa persona; o(iv) grabar o intentar quemar un objeto sobre los bienes muebles o inmuebles de esa persona; o(2) cometer una violación del artículo (1) de esta sección:(i) salvo lo dispuesto en el punto ii de este artículo, implica un delito por separado que es un delito grave; o(ii) resulta la muerte de la víctima.”

En el Criminal Law de Maryland, Subtítulo 8. *Stalking And Harassment*, el Artículo § 3-803 sobre el *Harassment* (Acoso), dice:” a) Prohibiciones.-Una persona no puede seguir otro en un lugar público o de forma maliciosa participar en un curso de conducta que alarme o seriamente moleste a otro: (1) con la intención de hostigar, alarmar o molestar a la otra persona (2) después de recibir una advertencia razonable o solicitud de detenerse por o en nombre de la otra persona ; y 3) sin un propósito legal.c) Pena. - una persona que viole esta sección es culpable de un delito menor y de convicción sujeto a pena de prisión no superior a 90 días o una multa no supera 500 dólares o ambos”.

El § 3-802 relativo al *Stalking* (Acoso) señala: “a) Es definido en esta sección como "acoso" que significa un curso malintencionado de conducta que incluye acercarse o perseguir a otro de forma intencionada cuando sabe o razonablemente debería haber conocido que su conducta colocaría al otro en un temor razonable: (i) de

sufrir graves lesiones corporales ii) de un asalto en cualquier grado (iii) de violación o ataque sexual como es definida por §§ 3-303 a 3-308 de este artículo o intento de violación o ataque sexual en cualquier grado iv) de prisión; o v) de la muerte; o(2) que una tercera persona probablemente sufrirá cualquiera de los actos enumerados en el punto (1) de este inciso.b) Prohibiciones.-las disposiciones de esta sección no se aplican: (1) a las llevadas a cabo para garantizar el cumplimiento de una orden judicial; 2) las realizadas para llevar a cabo un propósito comercial legítimo específico; o 3) los autorizados, necesarios, o protegidos por leyes (c) locales, estatales o federales aplicables. Una persona no puede participar en el acoso. d) Pena. Una persona que viole esta sección es culpable de un delito menor y de convicción sujeta a pena de prisión no superior a 5 años o una multa que no supera \$5.000 o ambas(e).”

El artículo § 3-801 aclara el concepto de "Curso de conducta". “Es definido en este subtítulo como una pauta persistente de conducta, compuesta por una serie de actos que en el tiempo muestra una continuidad de propósito

En el Título 7. Escuelas públicas Subtítulo 1, el artículo 7-424 a, define el” *Bullying, harassment, or intimidation*". Significan conducta intencional, incluyendo conducta escrita, verbal o física, o una comunicación electrónica intencional, que:(i) crea un ambiente educativo hostil interfiriendo sustancialmente en los beneficios educativos, oportunidades o rendimiento de los alumnos, o con el bienestar físico o psicológico de un estudiante y es: 1. Motivada por una característica personal de raza, origen nacional, estado civil, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ascendencia, atributos físicos, nivel socioeconómico, situación familiar, o capacidad física o mental o discapacidad; o 2. Amenaza o intimidación seria; y(ii) 1. Se produce en la propiedad de la escuela, en una actividad de escuela o evento, o en un autobús escolar; o 2. Altera sustancialmente el funcionamiento ordenado de una escuela.

En el artículo § 7-424.1, sobre el modelo de política que prohíbe el *bullying, harassment and intimidation*, se define (2) " *Bullying, harassment, or intimidation*” como conducta intencional, incluyendo conducta escrita, verbal o física, o una comunicación electrónica intencional, que:(i) crea un ambiente educativo hostil interfiriendo sustancialmente en los beneficios educativos, oportunidades o rendimiento de los alumnos, o con el bienestar físico o psicológico de un estudiante y es: 1. Motivada

por característica personal percibida como la raza, origen nacional, estado civil, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ascendencia, atributo física, nivel socioeconómico, situación familiar, o capacidad física o mental o discapacidad; o2. Amenaza o intimidación seriamente; y 1. Se produce en la propiedad de la escuela, en una actividad de escuela o evento, o en un autobús escolar; o2. Sustancialmente interrumpe el funcionamiento ordenado de una escuela.(3) "Comunicación electrónica" significa una comunicación transmitida por medio de un dispositivo electrónico, incluyendo un teléfono, teléfono celular, equipo o buscapersonas.

En el Título 2. Empleos estatales Subtítulo 3. *State Employment Policies* § 2-302 relativo a *Discrimination, harassment prohibited* dice: b Propósito. El Estado reconoce y honra el valor y la dignidad de cada persona y comprende la importancia de los empleados y los solicitantes de empleo con una oportunidad justa para proseguir su carrera en un ambiente libre de discriminación o acoso prohibido por la ley. (1) Excepto por lo estipulado en el párrafo 2 de este inciso o por otra ley, todas las acciones de personal relativa a un empleado del Estado o solicitante de empleo en el Gobierno del Estado se hará sin relación con: edad, ascendencia; color; credo; estado civil discapacidad mental o física; origen nacional; carrera; religión, creencia o opinión; o sexo.(2) En la medida en que la edad, sexo o calificación física o mental es requerida por ley o es una calificación ocupacional de buena fe, una acción personal podrá adoptarse con respecto a la edad, sexo o discapacidad.c) Responsabilidades de empleados, gerentes y supervisores; sanciones por violación de este subtítulo.-(1) Cada empleado del Estado debe asumir la responsabilidad personal y liderazgo en las prácticas de empleo justas y oportunidad de igualdad en el empleo en el Gobierno del Estado de Maryland.(2) Se prohíbe la discriminación en el empleo y el acoso harassment por gerentes, supervisores o de otros empleados del Estado.(3) Un empleado del Estado que viole este subtítulo está sujeto a medidas disciplinarias, incluida la terminación del empleo del Estado.





### B.2.21 Massachusset

En el Estado de Massachusset, las Leyes Generales de Massachusetts - 151B Capítulo , relativo a la discriminación ilícita por su raza, color, credo religioso, origen nacional, ascendencia o sexo, en la la Sección 4 señala que “Será una práctica ilegal: 1. Para el empleador, por sí mismo o su agente , que por motivos de raza, color, credo religioso, origen nacional, sexo, orientación sexual, ( no incluirá a las personas cuya orientación sexual involucra a los niños menores como objeto sexual), información genética, o la ascendencia de toda persona , se niegue a contratar o emplear , discrimine a una persona, en compensación o en los términos, condiciones o privilegios de empleo, a menos que está basado en una calificación profesional. 1A. Será práctica ilegal discriminatoria de un empleador de imponer a un individuo como condición para obtener o conservar un empleo cualquiera de los términos o condiciones, el cumplimiento de lo que requeriría tal individuo para violar, o renunciar a la práctica de su credo o religión, como lo requiere ese credo o religión, incluyendo pero no limitado a la observancia de cualquier día o días, o cualquier parte de éstos como un sábado o un día santo y el empresario deberá hacer ajustes razonables a las necesidades religiosas de dicho individuo. 2. Para una organización del trabajo, por motivos de raza, color, credo religioso, origen nacional, sexo, orientación sexual, que no incluirá a las personas cuya orientación sexual involucra a los niños menores como objeto sexual, edad, información genética, o la ascendencia de un individuo, o debido a la desventaja de cualquier persona que alega ser una persona con discapacidad calificada, de excluir de los derechos de miembro de pleno derecho o expulsar de su afiliación individual, ni a discriminar de ninguna manera en contra de cualquiera de sus miembros o en contra de cualquier empleador o cualquier persona empleada por un empleador a menos que esté basado en una calificación profesional. “

La Sección 43. A ” *Criminal harassment*”, recoge la penalidad:2(a) Quien intencionada y maliciosamente a sabiendas realiza un patrón de conducta o una serie de actos a lo largo de un período de tiempo dirigidos a una persona específica, que crea alarma a esa persona y haría a una persona razonable sufrir un importante trastorno emocional, será culpable de delito de acoso penal y será castigado con pena de prisión en una casa de corrección para no más de dos años y medio o con una multa de no más de

1.000 dólares, o esa multa y el encarcelamiento. Tal conducta o los actos descritos en el presente apartado deberán incluir, pero no se limita a, conducta o actos realizados por correo o por el uso de un dispositivo telefónico o de telecomunicaciones, incluyendo, pero no limitado a, correo electrónico, las comunicaciones por internet o fax.(b) quien, después de haber sido condenado por el delito de acoso Penal, cometa un segundo o posterior de tales delitos, o quien cometa el delito de acoso Penal previamente a haber sido condenado por una violación del artículo 43, será castigado con pena de prisión en una casa de corrección para no más de dos años y medio o por no más de diez años de prisión en la prisión estatal.”

Desde Mayo de 2010 la redacción es la siguiente: “Quien (1) intencional, maliciosamente y a sabiendas, participa en un patrón de conducta o en una serie de actos, a lo largo de un período de tiempo, dirigidos a una persona específica, que seriamente alarma o molesta a esa persona y causaría a una persona razonable a sufrir un importante trastorno emocional y (2) hace una amenaza con la intención de colocar a la persona en miedo inminente de muerte o lesiones corporales, será culpable de delito de acoso y será castigado por la prisión en la prisión estatal de no más de 5 años o con una multa de no más de 1.000 dólares, o en la casa de corrección para no más de 2 1/2 años de prisión o por multa y el encarcelamiento. La conducta, actos o amenazas descritas en la presente subsección deberán incluir, pero no limitadas a, realizar actos o amenazas realizadas por correo o por el uso de un dispositivo de teléfono o de telecomunicaciones o comunicación electrónica incluyendo, pero sin limitarse a, cualquier dispositivo que transfiere signos, señales, escritos, imágenes, sonidos, datos o inteligencia de cualquier naturaleza transmitido en su totalidad o en parte por un hilo, radio, electromagnético, foto electrónica o sistema óptico de la foto, incluyendo, pero sin limitarse a, correo electrónico, las comunicaciones de internet, mensajes instantáneos o comunicaciones facsímil.”

## B.2.22 Michigan

La sección 37.2102 de la Ley De Derechos Civiles *Elliott-Larsen* de Michigan de 2102, señala en el artículo 102: "(1) La oportunidad de obtener empleo, vivienda y otros bienes raíces y la utilización plena e igual de alojamiento público, administración pública y servicios educativos sin discriminación por religión, raza, color, origen nacional, edad, sexo, altura, peso, situación familiar o estado civil como prohibidas por esta ley, es reconocida y declarada como derecho civil. (2) Esta sección no se interpretará para impedir que un individuo lleve o prosiga una acción de discriminación sexual antes del 18 de julio de 1980 cuando la acción se basa en una conducta similar o idéntica a la de acoso (Harassment). (3) Esta sección no se interpretará para impedir que un individuo lleve o prosiga una acción de discriminación basada en la situación familiar antes de la fecha de vigencia de la ley cuando se basa en una conducta similar o idéntica a la discriminación debido a la edad de las personas."

La Sección 750.411h del Michigan Penal Code, en el artículo 750.411h, relativo al *Stalking*, recoge: (1) Cómo se utilizan en esta sección: "Curso de conducta" significa que un patrón de conducta se compone de una serie de actos discontinuos, dos o más independientes que acrediten una continuidad de propósito. (b) "Emocional" significa gran sufrimiento mental o sufrimiento que puede, pero no necesariamente, requiere un tratamiento profesional médico o de otro tipo o asesoramiento. (c) *Harassment* "Acoso" significa conducta dirigida hacia una víctima que incluye, pero no se limita a repetir o continuar un contacto no consentido, que causaría a una persona razonable trastornos emocionales y que en realidad causa a la víctima trastornos emocionales. El Acoso no sirve a un propósito legítimo. (d) *Stalking* significa un curso deliberado de conducta que se repite o continúa el acoso individual que causaría a una persona razonable sentirse aterrorizado, asustado, intimidado, amenzado, acosado o agredido sexualmente y que en realidad causa a la víctima sentirse aterrorizado, asustado, intimidado, amenzado, acosado o molestado. (e) "Contacto inconsentido" significa cualquier contacto con otro individuo que es iniciado o continuado sin que ese individuo de su consentimiento o en desobediencia de esa persona que expresó su deseo evitar o suspender el contacto. Contacto inconsentido incluye, pero no se limita a

cualquiera de las siguientes acciones: seguir o estar a la vista de esa persona, acercarse o hacer frente a ese individuo en un lugar público o en una propiedad privada, aparecer en el lugar de trabajo o residencia de la víctima, entrar en la propiedad, arrendamiento u ocupación del sujeto, contacto con ese individuo por teléfono, enviar correo o comunicaciones electrónicas a esa persona, colocar un objeto en o entrega de un objeto a la propiedad, arrendamiento u ocupada por ese individuo.(f) "Víctima" significa una persona que es destinataria de un curso deliberado de conducta que se repite o es continuado en forma de acoso.”

### B.2.23 Minnesota

El Minnesota Statutes de 2010 en el Artículo 609.748 relativo al *Harassment*, define el acoso a los efectos de esa sección. “(a) "Acoso" incluye: (1) un solo incidente de agresión física o sexual o incidentes repetidos de actos intrusivos o no deseados, palabras, o gestos que tengan un importante efecto adverso o vayan tener un efecto adverso importante en la seguridad, o privacidad de otro, independientemente de la relación entre la actor y el objetivo; (2) dirigido por piquetes; y (3) un patrón de asistir a eventos públicos después de ser notificado de la presencia del actor en el evento en el que está la persona acosada.”

En el Criminal Code de Minnesota el capítulo 609.749 regula el *Harassment* como sigue: “En esta sección "acosar" es participar en una conducta intencional que el actor sabe o ha de saber que causaría a la víctima de las circunstancias miedo, sentirse amenazado, oprimido, perseguido o intimidado; y produce esta reacción por parte de la víctima.”

La regulación del *Harassment and stalking crimes*. es la siguiente: “(a) Una persona que acosa a otro por cometer cualquiera de los siguientes actos es culpable de un delito menor cuando: (1) directa o indirectamente se manifiesta un propósito o intención de perjudicar a la persona, propiedad o los derechos de otros por la comisión de un acto ilícito; (2) acecha, sigue, supervisa o persigue otro, en persona o a través de medios tecnológicos o de otros; (4) repetidamente realiza llamadas de teléfono, o induce una víctima a hacer llamadas telefónicas al actor, sin o con conversación; (5) hace llamadas de teléfono a otro repetida o continuamente; (6) repetidamente envía correos o entrega por cualquier medio, incluso por medios electrónicos cartas, telegramas, mensajes, paquetes u otros objetos; o (7) a sabiendas hace falsas acusaciones sobre el desempeño de funciones oficiales con la intención de influir o alterar el desempeño de las mismas. (b) la conducta descrita en el párrafo (a), cláusulas (4) y (5), puede ser procesada en el lugar donde es hecha o recibida cualquier llamada o, además en el caso de las inalámbricas o comunicación electrónica, donde reside el actor o la víctima. Puede ser procesada la conducta descrita en el párrafo b, cláusula (2) donde reside el actor o la víctima. La conducta descrita en el párrafo (a), cláusula (6), puede ser procesada donde

se reciba o envíe cualquier carta, telegrama, mensaje, paquete u otro objeto o, además en el caso de inalámbrico o comunicación electrónica, donde reside el actor o la víctima.

“Agravaciones “(b) una persona que cometa cualquier delito descrito en la subdivisión 2 contra una víctima menor de 18 años, si el actor es más de 36 meses de edad mayor que la víctima, y tiene intención sexual o agresiva, es culpable de un delito grave y podrá ser condenado a prisión por no más de diez años o al pago de una multa de no más de 20.000 dólares, o ambos. “Patrón de conducta de acoso”. Una persona que realice un patrón de hostigamiento de conducta con respecto a un única víctima o uno o más miembros de un hogar que el actor sabe o ha de saber que causaría a la víctima a sentirse aterrorizado o temer un daño corporal y que produce esta reacción en la víctima, será culpable de un delito y podrá ser condenado a prisión de no más de diez años o al pago de una multa de no más de 20.000 dólares, o ambos.(b) a efectos de esta subsección, un "plan de acosar "significa dos o más actos dentro de un período de cinco años violando o intentando violar las disposiciones de cualquiera de los siguientes o una ley similar de otro Estado, Estados Unidos, el distrito de Columbia, las tierras tribales o Territorios de Estados Unidos: esta sección; en la sección 609.713; en la sección 609.224; en la sección 609.2242; sección 518B.01, subdivisión 14; en la sección 609.748, subdivisión 6; Sección 609.605, subdivisión 1, apartado b del párrafo, cláusulas(3), (4) y (7); en la sección 609.79; en la sección 609.79 5; en la sección 609.58 2; en la sección 609.595; en la sección 609.765; o secciones 609.342 a 609.3451.(c) Cuando los actos que constituyen una violación de esta subdivisión están comprometidos en dos o más condados , puede ser acusado o procesado en cualquier condado en que uno de los actos se cometió por todos los actos que constituyen el patrón”.

#### B.2.24 Mississippi

El Mississippi Criminal Code, dedica el artículo 97-3-107 al *Stalkin*:" 1) Cualquier persona que deliberadamente participa en un curso de conducta dirigido a una persona específica, o que hace una amenaza creíble, y que sabe o debería saber que la conducta causaría una persona razonable temor por su propia seguridad, temor por la seguridad de otra persona, o de daños o destrucción de sus bienes, es culpable del delito de acoso.(b) Una persona que es condenada por el delito de acoso en esta sección se castigará con pena de prisión en cárcel del condado de no más de un (1) año o con una multa de no más de mil dólares (\$1,000.00) o esa multa y el encarcelamiento.(2) Una persona que cometa actos que puedan constituir delito de acoso tal como se define en esta sección es culpable de el delito de acoso agravado si concurre alguna de las siguientes circunstancias:(i) al menos en una (1) de las acciones que constituyen el delito, está involucrado el uso o la visualización de un arma mortal con la intención de colocar a la víctima del acoso en temor razonable de muerte o lesiones corporales a sí mismo o a una tercera persona. I) en los últimos siete (7) años, el autor ha sido previamente condenado por acoso o acoso agravado en esta sección o por una ley similar de otro Estado, subdivisión política de otro Estado, de los Estados Unidos o de una tribu India reconocida por el Gobierno Federal, ya sea contra la misma u otra víctima; o(iii) en el momento de la ofensiva, el autor fue una persona obligada a registrarse como un delincuente sexual con arreglo a la ley estatal, federal, militar o tribal y la víctima fue menor de dieciocho (18) años".

#### B.2.25 Missouri

En el Missouri Revised Statutes, el Título XXXVIII, relativo a *Crimes And Punishment; Peace Officers And Public Defenders*, el capítulo 565, ofensas contra las personas, sección 565.090, regula el *Harassment* : " 1. Una persona comete el delito de acoso si él o ella: (1) A sabiendas comunica una amenaza de cometer cualquier delito a otra persona y asusta, intimida o provoca angustia emocional a esa persona; o (2)



Cuando se comunica con otra persona, y a sabiendas utiliza lenguaje soez ofensivo a cualquier persona de sensibilidad media y con ello pone a esa persona en temor razonable de sufrir contacto físico ofensivo o daño; o(3) A sabiendas asusta, intimida o provoca angustia emocional a otra persona haciendo una llamada telefónica anónima o cualquier comunicación electrónica; o(4) A sabiendas se comunica con otra persona que es, o que pretende ser, 17 años de edad o menos y al hacerlo y sin justa causa, imprudentemente asusta, intimida o provoca angustia emocional a esa persona; o(5) A sabiendas repite una comunicación no deseada a otra persona; o(6) Sin buena causa realiza otro acto con el propósito de asustar, intimidar, o causar angustia emocional a otra persona, hacer que esa persona se asuste, intimide o angustie emocionalmente como respuesta de cualquier persona de sensibilidad media teniendo en cuenta la edad de la persona.2. El acoso es un delito menor a menos que:(1)Lo comete una persona de veintiún años de edad o más contra una persona diecisiete años de edad o más jóvenes; o(2) La persona ha sido previamente culpable o se ha declarado culpable de una violación de esta sección, o de cualquier delito cometido en violación de cualquier ordenanza municipal o condado en cualquier Estado, cualquier ley estatal, cualquier ley federal o cualquier ley de militares que, si se cometen en este estado, sería exigible o procesables como una violación de cualquier ofensa enumerada en este inciso.En tales casos, acoso será una clase de felonía.3. Esta sección no aplicará a las actividades de la federal, Estado, condado o municipal policiales investigaciones de violación de la ley federal, estatal, condado o municipal.”

## B.2.26 Montana

El Code de Montana del año 2009 , regula en la parte 2 título 45 capítulo 5 relativo a las ofensas contra las personas, artículo 45-5-221, como *Malicious intimidation or harassment relating to civil or human rights* , la Intimidación malintencionada o acoso relativas a los derechos civiles o humanos:”Una persona comete el delito de intimidación malintencionada o acoso cuando, debido a raza, credo, religión, color, origen nacional o la participación en actividades de derechos humanos o derechos civiles de otra persona, la persona intencionalmente o a sabiendas, con la intención de aterrorizar, intimidar, amenazar, acosar, molestar o ofender:(a) causa de lesiones corporales a otro;(b) provoca temor razonable de lesiones corporales en otro ; o(c) daña, destruye o estrupea cualquier propiedad de otro o cualquier propiedad pública.”

En el artículo 45-5-220. *Stalking -- exemption -- penalty* dice.”(1) : Una persona comete el delito de acoso si la persona intencionalmente o a sabiendas provoca por varias veces a otra angustia emocional sustancial o temor razonable de sufrir lesiones corporales o muerte:(a) sigue a la persona; o(b) acosar, amenazar o intimidar a la persona ,en persona o por correo, comunicación electrónica, tal como se define en 45-8-213, o cualquier otra acción, dispositivo o método.(2) Esta sección no se aplica a una actividad constitucionalmente protegida.(3) Para el primer delito, una persona declarada culpable de acoso será encarcelada en la cárcel de condado por un período máximo de 1 año o una multa de un importe máximo de 1.000 dólares, o ambos. Por un delito segundo o posterior, o para una primera ofensa contra una víctima, que estaba bajo la protección de una orden de restricción contra el delincuente, el delincuente será encarcelado en la prisión estatal por un período máximo de 5 años o una multa de un importe máximo de 10.000 dólares, o ambos. Un condenado por acoso puede ser condenado a pagar todos los gastos médicos, asesoría y otros efectuados por o en nombre de la víctima como consecuencia de la ofensa.”



## B.2.27 Nebraska

En Nebraska, el Nebraska Code de 2006 el Capítulo 28 dedicado a los *Crimes and Punishments*, en la Sección 28-311, se refiere al *Stalking and harassment*, recogiendo la intención legislativa, términos y definición: "(1) Es la intención de la legislatura promulgar leyes que se ocupan del acoso, que protegerán a las víctimas de ser acosados intencionalmente, aterrorizados intencionalmente, amenazados o intimidados por individuos que intencionalmente les siga, detengan, les acosen o impongan cualquier restricción de su libertad personal y que no prohíben las actividades protegidas constitucionalmente. (2) Para fines de secciones 28-311.02, 28-311.05, 28-311.09, y 28-311.10: (a) *Harass* significa participar en un curso consciente y deliberado de conducta dirigido a una persona específica que seriamente aterroriza, amenaza o intimida a la persona y que no sirve a ningún propósito legítimo; (b) curso de conducta significa que un patrón de conducta se compone de una serie de actos a lo largo de un período de tiempo, aunque sea corto, evidenciando una continuidad de propósito, incluyendo una serie de actos de seguir, detener, restricción de la libertad personal, acechando a la persona o llamando, ponerse en contacto con o comunicarse con la persona; (c) familia o miembro del hogar significa un cónyuge o ex cónyuge de la víctima, hijos de la víctima, una persona que reside en la actualidad con la víctima o que haya residido con la víctima en el pasado, una persona que tuvo un hijo en común con la víctima, otras personas relacionadas a la víctima por consanguinidad o afinidad, o cualquier persona actualmente involucrada en una relación de citas con la víctima o que ha estado involucrado en una relación de citas con la víctima. Para fines de esta subdivisión, relación significa asociaciones frecuentes, íntimas principalmente caracterizadas por la expectativa de participación cariñosa o sexual, pero no incluye una relación casual o una asociación común entre las personas en un negocio o contexto social."

La Sección 28-311.03 relativa al *Stalking*, señala: "Cualquier persona que intencionalmente acosa a otra persona o una familia o miembro del hogar de dicha persona con el propósito de perjudicar, aterrorizar, amenazar o intimidar es reo de acoso".



## B.2.28 Nevada

En Nevada el Code de 2009 En el Título 3 “ *Remedies; Special Actions And Proceedings* , se refiere el Capítulo 33 a las *Orders For Protection Against Harassment In Workplace*, dónde el artículo 33.230 - “ *Order for protection against harassment in the workplace*”, define la orden de protección contra el acoso en el lugar de trabajo". "Orden de protección contra el acoso en el lugar de trabajo" significa una orden emitida con arreglo a NRS 33.270.”

El Artículo 33.270, establece los requisitos para la emisión de orden temporal o extendida, la caducidad, el derecho a impugnar la orden temporal, las costas y honorarios de abogados y la apelación interlocutoria de la orden extendida: “.1. El Tribunal podrá dictar una orden temporal de protección contra el acoso en el lugar de trabajo si a criterio de la Corte hay hechos concretos, que muestran una verificación de que se ha producido el acoso en el lugar de trabajo, presentadas de conformidad con la 33.250 de NRS 2. Salvo que la subsección 4 diga lo contrario , una orden temporal de protección contra el acoso en el lugar de trabajo no se expedirá sin previo aviso a la persona que supuestamente cometió el acoso. Una orden temporal de protección contra el acoso en el lugar de trabajo no deberá expedirse sin la entrega de fianza por el empleador en un importe fijado por la Corte para ser suficiente para pagar esos costos y daños que sean efectuados o haya sufrido por la persona que supuestamente cometió el acoso si la persona que supuestamente cometió el acoso se encuentra injustamente ordenado o restringido.3. La Corte podrá exigir el empleador o la persona que supuestamente cometió el acoso, o a ambos, comparecer ante el Tribunal antes de determinar si se va a emitir la orden temporal de protección contra el acoso en el lugar de trabajo.4. El Tribunal puede emitir una orden temporal de protección contra el acoso en el lugar de trabajo sin previo aviso oral o escrito a la persona que supuestamente cometió el acoso o al abogado de la persona sólo si:(a)la solicitud verificada va acompañada de una declaración jurada que contiene hechos concretos que demuestran claramente que las lesiones son inmediatas e irreparables, dará como resultado pérdidas o daños al empleador, un empleado del empleador y el empleado desempeña las funciones de trabajo del empleado o una persona que está presente en el lugar de trabajo del empleador ante la persona que supuestamente cometió el acoso o el abogado de la

persona puede oponerse ; y(b) el empresario y abogado del empresario, si las hubiere, enumeran en la declaración jurada:(1) Los esfuerzos, si los hubiere, que se han hecho para dar aviso a la persona que supuestamente cometió el acoso; y(2) Los hechos apoyando la renuncia de requisitos de notificación.5. Una orden temporal de protección contra el acoso en el lugar de trabajo que se concede, con o sin previo aviso, debe expirar a más tardar 15 días después de la fecha en que se emite la orden, a menos que con arreglo a los párrafos 6 y 7.6. Si se concede una orden temporal de protección contra el acoso en el lugar de trabajo, con o sin previo aviso, el empleador o agente autorizado del empleador puede solicitar un pedido ampliado de protección contra el acoso en el lugar de trabajo mediante la presentación de una solicitud verificada para un pedido ampliado de protección contra el acoso en el lugar de trabajo. Si la solicitud es presentada, la orden temporal permanece en vigor hasta la celebración de la audiencia sobre la solicitud de una orden extendida. La aplicación debe:(a) además de la información prevista en el párrafo 2 de NRS 33.250, se expondrán los hechos que constituyen la base para la concesión de un pedido ampliado de protección contra el acoso en el lugar de trabajo;(b) presentarse antes del vencimiento de la orden temporal de protección contra el acoso en el lugar de trabajo;(c ) ser oído tan pronto como sea razonablemente posible y a más tardar 10 días después de la fecha en que la solicitud es presentada con la Corte a menos que el tribunal determine que hay razones de peso para celebrar la audiencia en una fecha posterior; y(d) ser despedidos si el Tribunal considera que la orden temporal de protección contra el acoso en el lugar de trabajo que es la base de la aplicación se ha disuelto o ha caducado.7. En la vista de una solicitud presentada con arreglo al párrafo 6, el empleador debe presentar pruebas suficientes para apoyar la concesión de la solicitud de una orden extendida para protección contra el acoso en el lugar de trabajo. En la audiencia, el Tribunal podrá:(a) disolver o modificar el orden temporal de protección contra el acoso en el lugar de trabajo; o(b ) conceder un pedido ampliado de protección contra el acoso en el lugar de trabajo.8. Si se conceden, caduca un pedido ampliado de protección contra el acoso en el lugar de trabajo con antelación suficiente, máximo de 1 año, así como las revisiones del Tribunal.9. Con antelación de 2 días un empleador que obtuvo una orden temporal de protección contra el acoso en el lugar de trabajo sin previo aviso o notificación más corta para el empleador que prescriba la Corte, la persona que supuestamente cometió el acoso puede aparecer y mover la disolución o la modificación de la orden temporal de protección contra el acoso en el lugar de trabajo. A la presentación de tal movimiento, la Corte

procederá a escuchar y determinar el movimiento rápidamente como requieren los extremos de la justicia. En la audiencia, el Tribunal puede disolver, modificar o ampliar el orden.<sup>10</sup> La Corte podrá conceder los costos y honorarios de abogados razonables a la parte que se imponga en cuestión con arreglo a esta sección”

El artículo 28-311.02 define el *Stalking and harassment*:” (1) Es la intención de la legislatura promulgar leyes que se ocupan de las ofensas de acecho, que protegerán a las víctimas de ser acosados intencionalmente, aterrorizados intencionalmente, amenazados o intimidados por individuos que intencionalmente siga, detenga, acose o imponga cualquier restricción de su libertad personal y que no prohíban las actividades protegidas constitucionalmente.(2) Para fines de secciones 28-311.02 28-311.05, 28-311.09, y 28-311.10:(a) *Harass* significa participar en un curso consciente y deliberado de conducta dirigido a una persona específica que seriamente aterroriza, amenaza o intimida a la persona y que no sirve a ningún propósito legítimo;(b) curso de conducta significa que un patrón de conducta se compone de una serie de actos a lo largo de un período de tiempo corto, evidenciando una continuidad de propósito, incluyendo una serie de actos siguientes, detener, restricción de la libertad personal, acecho o llamar a la persona, ponerse en contacto con o comunicarse con la persona;(c) familia o miembro del hogar significa un cónyuge o ex cónyuge de la víctima, hijos de la víctima, una persona que reside en la actualidad con la víctima o que haya residido con la víctima en el pasado, una persona que tuvo un hijo en común con la víctima, otras personas relacionadas a la víctima por consanguinidad o afinidad, o cualquier persona actualmente involucrada en una relación de citas con la víctima o que ha estado involucrado en una relación de citas con la víctima. Para los fines de esta subdivisión, relación significa asociaciones frecuentes, íntimas principalmente caracterizado por la expectativa de participación cariñosa o sexual, pero no incluye una relación casual o una asociación común entre las personas en un negocio o contexto social”

Los Estatutos Revisados de Nevada( NRS), en la Sección 193.1675 titulada Crímenes y castigos, en el Artículo 200.571 contienen la definición de acoso y las sanciones: “1. Una persona es culpable de acoso si:(a) sin autoridad legal, la persona a sabiendas amenaza:(1) con causar lesiones en el futuro a la persona amenazada o a cualquier otra persona;(2) con causar daños físicos a la propiedad de otra persona;(3) para someter a la persona amenazada o cualquier otra persona a confinamiento físico o



restricción; o(4) Para hacer cualquier acto que pretende dañar considerablemente a la persona amenazada o a cualquier otra persona con respecto a su salud física o mental o su seguridad; y(b) la persona por palabras o conducta coloca a la persona que recibe la amenaza en temor razonable que se llevará a cabo la amenaza.2. Salvo que las disposiciones del párrafo 2 o 3 de NRS 200.575 sean aplicables, una persona es culpable de acoso:(a) para el primer delito, es culpable de un delito menor.(b) por el delito segundo o cualquiera posterior, es culpable de un delito menor de bruto.3. Las sanciones previstas en esta sección no impiden que la víctima buscando cualquier otro recurso disponible”.

El NRS, en el artículo 200.575b, añade: *Harassment: Definiciones; sanciones.* “1. Una persona que, sin autoridad legal, intencional o maliciosamente participa en un curso de conducta que causaría a una persona razonable sentirse aterrorizado, asustado, intimidado, acosado o temiendo por la seguridad inmediata de su familia o miembro del hogar, y que en realidad causa a la víctima a sentirse aterrorizado, asustado, intimidado, acosado o temiendo por la seguridad inmediata de su familia o miembro del hogar, comete el delito de acoso. Excepto cuando sean aplicables, las disposiciones del párrafo 2 o 3 una persona que comete el delito de acoso:(a) para el primer delito, es culpable de un delito menor.(b) por cualquier delito posterior, es culpable de un delito menor de bruto.2. Una persona que comete el delito de acoso y junto con ella amenaza a la persona con la intención de causarle un temor razonable de muerte o lesiones corporales importantes comete el delito de acoso agravado. El acoso Agravado de una persona que comete el delito de acoso será castigado por una categoría de delito de b en la prisión estatal por un período mínimo de no menos de 2 años y un plazo máximo de no más de 15 años de prisión y puede ser más castigado con una multa de no más de 5.000 dólares.3. Toda persona que cometa el delito de acoso con el uso de un sitio de red o de Internet, correo electrónico, mensajería o cualquier otro medio similar de comunicación para publicar, mostrar o distribuir información de forma que aumenta considerablemente el riesgo de daño o de la violencia a la víctima será castigado por una categoría c delito previsto en NRS 193.130 de texto.4. Salvo lo dispuesto en el párrafo 2 de NRS 200.571, podrá imponerse una sanción penal prevista en esta sección a cualquier pena que puede imponerse por cualquier otro delito derivadas de la misma conducta o para cualquier desacato derivadas de la misma conducta.5. Las penas previstas en esta sección no impiden que la víctima utilice cualquier otro recurso disponible.6. Como se

utilizan en esta sección: "Curso de conducta" significa un patrón de conducta que consiste en una serie de actos con el tiempo que evidencia una continuidad de propósito dirigido a una persona específica.(b) "Familia o miembro del hogar" significa un cónyuge, ex cónyuge, un padre u otra persona a que está relacionado por sangre o matrimonio o que realmente residía con la persona.(c) "sitio de Internet o red" tiene el significado en NRS 205.4744.(d) "Red" tiene el significado que se le asigna en NRS 205.4745.(e) "Proveedor de servicio de Internet" tiene el significado que se le asigna en NRS 205.4758.(f) "Mensajes de texto" significa una comunicación en forma de texto electrónico o uno o más imágenes electrónicas enviadas desde un teléfono o equipo a teléfono de otra persona o equipo abordando la comunicación al número de teléfono del destinatario.(g) "sin autoridad legal" incluye actos que son iniciados o continuados sin consentimiento de la víctima. El término no incluye actos que están protegidos o autorizados por ley constitucional o legal, Reglamento u orden de un Tribunal de jurisdicción competente, incluyendo, pero no limitado a:(1) Piquetes que se producen durante una huelga, paro o cualquier otro tipo de conflicto laboral.(2) Las actividades de un periodista, fotógrafo, operador de cámara u otra persona mientras la recopilación de información para la comunicación al público si esa persona es empleada o contratada por o ha contratado con un periódico, periódico, Asociación de la prensa o la estación de radio o televisión y actúa únicamente en esa capacidad profesional.(3) Las actividades de una persona que se llevan a cabo en el curso normal de su empleo legal.(4) Cualquier actividad llevada a cabo en el ejercicio de los derechos garantizados de la libertad de expresión y de reunión.Pena adicional: Comisión de la delincuencia debido a ciertas características reales o percibidas de la víctima. 1. Salvo disposición en contrario en NRS 193.169, toda persona que voluntariamente viole cualquier disposición de NRS 200.280, 200.310, 200.366, 200.380, 200.400, 200.460, 200.465, el apartado (b) del apartado 2 del NRS 200.471, NRS 200.508, 200.5099 o en el inciso 2 del NRS 200.575, porque la raza real o percibida, color, religión, origen nacional, discapacidad física o mental u orientación sexual de la víctima era diferente de la característica del autor, puede ser castigado con encarcelamiento en la prisión estatal por un término adicional no superior al 25 por ciento de la pena de prisión prescritos por la ley para el delito. 2. Esta sección no crea un delito autónomo sino que proporciona una sanción adicional por el delito principal, cuya imposición está condicionada a la constatación del hecho señalado."



## B.2.29 New Hampshire

El New Hampshire Statutes, en el Capítulo 633 referente a las limitaciones de la libertad, regula en el 633:3-A, el *Stalking*: “I. Una persona comete el delito de acoso si esa persona:(a ) a propósito, a sabiendas o imprudentemente participa en un curso de conducta dirigida a una persona que haría una persona razonable temer por su seguridad personal o la seguridad de un miembro de su familia inmediata, y la persona se encuentra realmente en ese temor;(b) intencionalmente o a sabiendas participa en un curso de conducta dirigida a un individuo determinado, que el actor sabe le colocará en miedo por su seguridad personal o la seguridad de un miembro de la familia inmediata; o(c) después de una orden de protección con arreglo a 173-B de RSA, RSA 458:16 o párrafo III-a de esta sección, o con arreglo a la 597:2 RSA que prohíbe el contacto con una persona específica, deliberadamente, a sabiendas o imprudentemente participa en un solo acto de conducta que viola las disposiciones de la orden y se enumera en el apartado II.II. Cómo se utilizan en esta sección:"Curso de conducta " significa: actos 2 o más durante un período de tiempo, aunque sea corto, que evidencia una continuidad de propósito. Una línea de conducta, no incluirá la actividad constitucionalmente protegida, ni incluirá la conducta que sea necesaria para lograr un propósito legítimo independiente de contactar con la persona de destino. Una línea de conducta puede incluir, pero no se limita a cualquiera de los actos siguientes o una combinación de éstos:(1) Que amenazan la seguridad de la persona específica o un familiar inmediato.(2) Seguir , acercarse o hacer frente a esa persona, o a un miembro de la familia inmediata de esa persona.(3) Que aparece muy cerca, o entrar en la residencia de la persona, lugar de trabajo, escuela, otro lugar donde se encuentra la persona, o la residencia, lugar de trabajo o escuela de un miembro de la familia inmediata de esa persona.(4) Causando daños a la residencia de la persona o propiedad o de un miembro de la familia inmediata de la persona.(5) Colocar un objeto en la propiedad de la persona, ya sea directamente o a través de una tercera persona o de un familiar inmediato.(6) Causando lesiones a la mascota de esa persona o a una mascota perteneciente a un miembro de la familia inmediata de esa persona.(7) Cualquier acto de comunicación, tal como se definen en 644:4 RSA, II.(b) "Familia inmediata ": padre, madre, padrastro, hijo, hijastro, hermano, cónyuge o abuelo de la persona objetivo, cualquier persona que resida en el hogar de la persona de destino, o cualquier persona involucrada en una relación íntima con la persona de destino.III. A

efectos de la presente sección, una persona que cometa actos que constituyan acoso después de haber sido advertidos por un oficial de la ley tal como se define en RSA 630:1, II que fueron actos de la persona en violación del presente capítulo o una persona que ha cumplido con una orden de protección emitida con arreglo al apartado III-a de esta sección, se presume que han actuado deliberadamente.”

Por otro lado la HB 423 – Introducido en la Sesión de 2011, 11-0796 10/01, a la Bill 423, recoge : “Un acto relativo al acoso laboral en la ley de ética legislativa.1 Objetivo. El Tribunal general reconoce que es responsabilidad de cada legislador y de los empleados legislativos el crear y mantener un entorno de trabajo en la corte general en el que todos los legisladores y empleados están libres de acoso laboral y sean tratados respetuosamente.El Acoso laboral de cualquier legislador o empleado desacredita la integridad de la corte general y constituye una conducta poco ética. Acosar es un comportamiento que en el lugar de trabajo no debe ser tolerado. La responsabilidad de crear y mantener un lugar de trabajo respetuoso se aplica a las actividades que implican la actividad legislativa o eventos legislativos que se producen fuera de la casa del Estado, de edificios y terrenos.IV. "Acoso laboral" significa tratamiento o comportamiento por el que una persona razonable crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil o abusivo.Comité de ética legislativa 3; Quejas; Acoso laboral. Modificar RSA 14-B:3, I(d) como sigue:d)recibir quejas juradas y investigar las denuncias de conducta indebida, incluyendo acoso sexual o acoso laboral contra miembros o represalia contra empleados que de buena fe hicieron acusaciones de acoso sexual o acoso laboral, que pueden reflexionar sobre la legislatura, relativas a la conducta de las personas en el ejercicio de sus funciones como miembros, funcionarios o empleados de la legislatura y hacer conclusiones adecuadas de hecho y conclusiones con respecto a tal conducta. Se llevarán a cabo deliberaciones sobre esas denuncias juradas en sesión privada y de conformidad con los procedimientos establecidos en RSA 14-B:4 y establecido por el Comité en RSA 14-B:5. El Comité examinará cualquier queja jurada y llevará a cabo su examen inicial de cada queja de manera confidencial, a menos que solicite lo contrario por el legislador, funcionario o empleado demandada.”

### B.2.30 New Jersey

El Código de Justicia criminal de New Jersey, en el Título 2C:12-10 *define* refiere a “*Definitions; stalking designated a crime; degrees* 2 y establece:”<sup>1</sup>. Una. Cómo se utiliza en la presente ley: (1) "Curso de conducta" significa mantener repetidamente una proximidad física o visual con una persona; directa, in directamente o a través de terceros, por cualquier acción, método, dispositivo, o medio, seguimiento, vigilancia, observación, sospechosos, amenazante, o comunicar o sobre una persona o interfiriendo en la propiedad de una persona; reiteradamente haber cometido acoso contra una persona; o transmitir repetidamente o causar amenazas, verbales o escritas o amenazas transmitidas por cualquier otro medio de comunicación o amenazas implícitas por conducta o una combinación dirigido en o hacia una persona. (2) Significa "Varias veces" en dos o más ocasiones. (3) "Estrés emocional" significa sufrimiento mental significativo o angustia. (4) "Hacer que una persona razonable temer" significa causar miedo a una víctima razonable, igualmente situada en esas circunstancias. b. Una persona es culpable de acoso, un delito de cuarto grado, si él intencionalmente o deliberadamente participa en un curso de conducta dirigido a una persona que haría que una persona razonable temiera por su seguridad o la seguridad de una tercera persona o sufrir angustia emocional. c. Una persona es culpable de un delito de tercer grado si comete el delito de acoso en violación de una orden judicial existente que prohíbe el comportamiento. f. Una persona que comete un delito de segundo o posterior de acoso contra la misma víctima es culpable de un delito de tercer grado. e. Una persona es culpable de un delito de tercer grado si comete el delito de acoso mientras cumplía una pena de prisión o en libertad condicional o libertad vigilada como resultado de una convicción por cualquier delito punible bajo las leyes de este Estado, otro Estado o los Estados Unidos. f. esta ley no se aplicará a la conducta que se produce durante el grupo organizado piquetes.”

El 2C:33-4 define *Harassment* y añade: “Salvo lo dispuesto en la subsección e., una persona comete una pequeña alteración si, con el propósito de acosar a otro, él: a. Realiza o provoca, una comunicación o comunicaciones anónimamente o a horas muy incómodas o en lenguaje soez ofensivo, o cualquier otra forma que pueda causar molestia o alarma; b. Golpear, patear, empujar o otros, o corre el riesgo de hacerlo; o c.

Se dedique a cualquier otro curso de conducta alarmante o actúa con propósito de alarma o molestar seriamente esa otra persona con actos repetidamente comprometidos. Una comunicación en la subsección a. puede considerarse que se ha hecho en el lugar donde se originó o en el lugar donde se recibió. d. (eliminado por enmienda, P.L.2001, c.443). e. Una persona comete un delito de cuarto grado cuando con la Comisión de un delito en virtud de esta sección, estaba cumpliendo una pena de prisión o estaba en libertad condicional o libertad vigilada como resultado de una condena de cualquier delito punible bajo las leyes de este estado, otro Estado o los Estados Unidos.”

El 18A:37-14, titulado “ *Definitions relative to adoption of Harassment and bullying prevention policies*” en el 18A:37-14 contiene definiciones respecto a la adopción de las políticas de prevención del acoso y la intimidación: “2. Cómo es utilizado en la presente ley: “Acoso, intimidación o bullying” significa cualquier gesto, cualquier acto escrito, verbal o físico o cualquier comunicación electrónica, ya sea un incidente único o una serie de incidentes, que razonablemente se percibe como motivado por cualquier característica real o percibida, como la raza, color, religión, ascendencia, origen nacional, sexo, orientación sexual, identidad de género y expresión o una discapacidad mental, física o sensorial, o por cualquier otra característica distintiva, que tiene lugar en la propiedad de la escuela, en cualquier función patrocinada por la escuela, en un autobús escolar, o en terrenos de la escuela, previstas en el artículo 16 de la P.L.2010, c.122 (C.18A:37-15,3), que sustancialmente interrumpe o interfiere con la operación ordenada de la escuela o los derechos de otros estudiantes y que: a. que debe saber una persona razonable, dadas las circunstancias, que tendrá el efecto perjudicar a un estudiante física o emocionalmente o causar daños a la propiedad del estudiante o colocación de un estudiante en un miedo razonable de daño físico o emocional a su persona o daños a su propiedad; b. tiene el efecto de insultar o degradar a cualquier alumno o grupo de estudiantes; o c. Crea un entorno educativo hostil para el estudiante por interferir con la educación de los alumnos causando daño físico o emocional en el alumno.”

El Título 47 relativo a *Public Records*, en el 47:1A-1.1 contiene definiciones: “Un registro de Gobierno incluirá la siguiente información que se considere confidencial a efectos de P.L.1963, c.73 (c-1 y siguientes) como modificada y

completada: información generada por o en nombre de los empleadores públicos o empleados públicos en relación con cualquier denuncia de acoso sexual presentada con empleadores públicos o con cualquier queja presentada por o contra una persona o en relación con las negociaciones colectivas, incluyendo documentos y declaraciones de estrategia o de la negociación de posición”;

#### B.2.31 New Mexico

El Estatuto de New Mexico, dedica el capítulo , nº 31, *30-3A-2 al Harassment; penalties*, y recoge: “ El acoso consiste en perseguir conscientemente un patrón de conducta que pretende molestar, alarmar o aterrorizar a otra persona y no sirve a un propósito legal. La conducta debe ser tal que haría a una persona razonable sufrir un estrés emocional importante. B. quien cometa acoso es culpable de una infracción.”

El artículo 14-330 señala los elementos esenciales del acoso:” Para encontrar al acusado culpable de acoso, el Estado debe probar a su satisfacción más allá de una duda razonable de los elementos siguientes de la delincuencia: 1. el acusado malintencionadamente siguió un patrón de conducta que pretendía [molestar] [o seriamente alarmar] [o] [aterrorizar] 2. Una persona razonable habría sufrido angustia emocional sustancial por el acusado. La conducta del acusado no fue ninguna acción de objeto lícito.”

El artículo 30-3A-4, señala las excepciones:” Las disposiciones de la Ley de *Stalking* [30-3A-1 NMSA 1978] no se aplican a: A. piquetes o manifestaciones públicas que sean legítimos o que surgen de un conflicto laboral buena fe; o B. un oficial de paz en el desempeño de sus funciones.”





### B.2.32 Nueva York

El Código Penal de Nueva York Penal en el Artículo 240 - § 240.25 regula el acoso en primer grado: Una persona es culpable de acoso en primer grado cuando él o ella deliberada y reiteradamente, acosa a otra persona o en repetidas ocasiones cometen actos que coloquen a la persona en un temor razonable de sufrir daño físico. Esta sección no se aplicará a las actividades reguladas por la ley de relaciones laborales nacionales, en su versión modificada, la ley del trabajo de tren, enmendada, o la mano de obra de empleo federal en acto de gestión, en su versión modificada. El acoso en el primer grado es un delito menor clase B.”

En el artículo § 240.26 se define el acoso en segundo grado: “ Una persona es culpable de acoso en segundo grado cuando, con intención de acosar, molestar o alarmar a otra persona: 1. Él o ella da empujones, patadas o de otro modo mantiene contacto físico con cualquier otra persona o intenta o amenaza con hacer lo mismo, o 2. Él o ella sigue una persona en un lugar o lugares públicos, o 3. Él o ella participa en un curso de conducta o varias veces comete actos que alarman o molestan a otra persona en serio y que no sirven a un propósito legítimo. Las Subdivisiones de dos y tres de esta sección no se aplicarán a las actividades reguladas por la ley de relaciones laborales nacionales, en su versión modificada, la ley del trabajo de tren, enmendada, o la mano de obra de empleo federales y acto de gestión, en su versión modificada. El acoso en el segundo grado es una violación.”

El Artículo § 240.30 sigue regulando el acoso agravado en el segundo grado: “Una persona es culpable de acoso agravado en segundo grado cuando, con la intención de hostigar, molestar, amenazar o de alarmar a otra persona, él o ella: 1. (A) se comunica con una persona, de forma anónima o no, por teléfono, por telégrafo, o por correo, o por la transmisión o entrega de cualquier otra forma de comunicación escrita, de manera que pueda causar molestia o alarma, o (B) produce una comunicación que se inició por medios mecánicos o electrónicos medios o de otra manera con una persona, de forma anónima o no, por teléfono, por telégrafo, o por correo, o por la transmisión o entrega de cualquier otra forma de comunicación escrita, de manera que pueda causar molestia o alarma. 2. Hace una llamada telefónica, si no se produce una conversación ,

con ningún propósito legítimo de la comunicación, o 3. Da empujones, patadas, o de otra forma sujeta a otra persona a contacto físico, o intenta o amenaza con hacer lo mismo debido a una creencia o la percepción respecto a la raza de dicha persona, color, nacionalidad origen, ascendencia, sexo, religión, práctica religiosa, edad, discapacidad u orientación sexual, independientemente de si la creencia o percepción es correcta, o 4. Comete el delito de acoso en el primer grado y ha sido previamente condenado por el delito de acoso en el primer grado tal como se define en la sección 240.25 de este artículo dentro de los diez años anteriores. 5. A los efectos de una subdivisión de esta sección, "forma de comunicación por escrito" se incluyen, sin limitarse a, una grabación tal como se define en la subdivisión seis de la sección 275.00 de esta parte. El acoso agravado en segundo grado es un delito de menor clase."

El artículo § 240.31 recoge el acoso agravado en el primer grado en los siguientes términos: "Una persona es culpable de acoso agravado en primer grado cuando con la intención de hostigar, molestar, amenazar o de alarmar a otra persona, por una creencia o percepción respecto a la raza de dicha persona, color, nacionalidad, origen, ascendencia, sexo, religión, práctica religiosa, edad, discapacidad u orientación sexual, independientemente de si la creencia o percepción es correcta, él o ella: 1. Causa Daños a locales utilizados principalmente con fines religiosos, o adquirido. De conformidad con el artículo seis de la ley de sociedades religiosas y mantenidos para los propósitos de la enseñanza religiosa, y el daño a los locales es superior a cincuenta dólares, o 2. Comete el delito de acoso agravado en segundo grado en la forma prohibida por las disposiciones del inciso tercero del artículo 240.30 de este artículo y haya sido previamente condenado por el delito de acoso agravado en segundo grado por la comisión de conducta prohibidos por las disposiciones del inciso tercero del artículo 240.30 o él o ella ha sido previamente condenado por el delito agravado de acoso en el primer grado dentro de los diez años anteriores, o 3. Realiza Grabados, pinturas o una esvástica, comúnmente exhibido como el emblema de la Alemania nazi, en cualquier edificio o de otro tipo de propiedad, pública o privada, de propiedad de cualquier persona, empresa o corporación o cualquier agencia o instrumentalidad pública, sin permiso expreso de la propietario u operador de tal edificio o inmueble; 4. Prende fuego una cruz en la vista del público, o 5. Realiza Grabados, pinturas en los lugares o muestra una soga, comúnmente exhibido como un símbolo de racismo e intimidación, en cualquier construcción o de otros bienes inmuebles, públicos o

privados, de propiedad de cualquier persona, firma o corporación o cualquier otra agencia o instrumentalidad pública, sin permiso expreso del propietario u operador de tal edificio o real la propiedad. El acoso agravado en primer grado es un delito mayor clase E.”

### B.2.33 Oregon

El Código Criminal de Oregon dedica el Capítulo 166 a los Delitos contra el orden público, las armas de fuego y otras armas; crimen organizado y regula el acoso en el artículo 166,065: “(1) Una persona comete el delito de acoso si la persona intencionalmente: (A) Acosa o molesta a otra persona por: (A) Someter a otra persona al contacto físico ofensivo, o (B) insulta a otra persona con palabras abusivas o gestos de una manera prevista y susceptible de provocar una respuesta violenta; (B) Sujeta a otro a alarma al enviar un informe falso, conocido por la cinta transportadora que es falso, en relación con la muerte o lesiones corporales graves a una persona, que razonablemente se espera que cause alarma, o (C) Sujeta a otro a alarma al enviar un escrito amenazante telefónico o electrónico, para causar una lesión física grave a esa persona o para cometer un delito mayor en relación con la persona o la propiedad de esa persona o algún miembro de la familia que, lo que amenaza razonable se espera que cause alarma. (2) (a) Una persona es penalmente responsable por el acoso si la persona a sabiendas permite a otro cualquier uso de teléfono o dispositivo electrónico en la persona de control que se utilizarán en violación de la subsección (1) de esta sección. (b) El acoso que se ha comprometido en las circunstancias descritas en el inciso (1) (c) de esta sección se ha comprometido ya sea en el condado en el que se originó la comunicación o el condado en el que se recibe la comunicación. (3) El acoso es un delito menor Clase B. (4) No obstante la subsección (3) de esta sección, el acoso es un delito menor Clase A, si una persona viola: (A), inciso (1) (a) (A) de esta sección sometiendo a otra persona al contacto físico ofensivo y el contacto físico ofensivo consiste en tocar las partes íntimas o sexuales de la otra persona, o (B) La subsección (1) (c) de esta sección y: (A) La persona tiene una condena anterior en virtud del inciso (1) (c) de esta sección y la víctima del delito actual era de la víctima o un miembro de la familia de la víctima del delito anterior; (B) En el momento de cometer el delito, la víctima estaba protegida por

una orden de protección de acoso, una orden de restricción tal como se define en ORS 24.190 o cualquier otra orden judicial que prohíbe a la persona entre en contacto con la víctima; (C) En el momento de cometer el delito, la persona cree razonablemente que la víctima sea menor de 18 años de edad y más de tres años más joven que la persona, o (D) (i) La persona que transmitió la amenaza de matar a la otra persona o algún miembro de la familia de la otra persona; (ii) La persona que expresó la intención de llevar a cabo la amenaza, y (iii) Una persona razonable creería que la amenaza era probable que sea seguido por la acción. (5) A los fines de esta sección, "amenaza electrónica", una amenaza transmitida por correo electrónico, Internet, un mensaje de texto de teléfono o cualquier otra transmisión de información por cable, radio, cable óptico, sistema celular, sistema electromagnético u otros similares medios. “

El Acoso agravado se regula en el artículo 166.070: “ (1) Una persona comete el delito de acoso agravado si la persona, sabiendo que la otra persona es un: (A) miembro del personal, a sabiendas, impulsa saliva, sangre, orina, semen, heces o sustancia peligrosa en el miembro del personal, mientras que el agente actúa en el ejercicio de sus funciones oficiales o como consecuencia de miembro oficial de los derechos del personal, o (B) responsable de la seguridad pública, a sabiendas, impulsa la sangre, semen, de la orina o las heces en el oficial de seguridad pública, mientras que el oficial de seguridad pública actúa en el ejercicio de sus funciones oficiales o como consecuencia de oficial de seguridad del oficial de derechos del público.(2) el acoso agravado es un delito mayor de clase C. Cuando una persona sea declarada culpable de violar el inciso (1) (a) de esta sección, además de cualquier otra sentencia, que pueda imponerle, el tribunal impondrá una pena de encarcelamiento en una institución correccional estatal. (3) A los fines de esta sección: (A) Por "funcionario de seguridad pública", un técnico médico de emergencia tal como se define en ORS 682.025 o un servicio de bomberos profesionales, un oficial de libertad condicional y libertad condicional o un agente de policía que los términos se definan en ORS 181.610. (B) "Funcionario" tiene el significado que se le da en ORS 163.165. ”

## B.2.34 Pensilvania

La Constitución del Estado de Pensilvania en el Título 18 trata de los *Crimes And Offenses* y en el capítulo 27 regula el *Assault*, que incluye en el artículo 2709.1 el *Stalking y el Harassment*: “(A) Definición. - Una persona comete el delito de acoso cuando, con la intención de acosar, molestar o alarmar a otra, la persona (1) da empujones, patadas o sujeta a otra persona a contacto físico, o intenta o amenaza con hacer lo mismo; (2) sigue a la otra persona en un lugar público; (3) se involucra en una línea de conducta o comete repetidamente actos que no sirven a ningún propósito legítimo; (4) se comunica con o alrededor de esa otra persona con cualquier acto, el lenguaje, los dibujos o caricaturas lascivo, palabras lascivas, obscenas o amenazantes, (5) se comunica varias veces de manera anónima; (6) se comunica varias veces en horas muy inconvenientes, o (7) se comunica varias veces de una manera que no esté especificada en los apartados (4), (5) y (6). (B.1) Localización. - (1) Un delito cometido bajo esta sección puede ser considerado que se ha cometido ya sea en el lugar en el que la comunicación o las comunicaciones se realizaron o en el lugar en que la comunicación o las comunicaciones son recibidas. (2) Los hechos que indican una línea de conducta que se producen en más de una jurisdicción puede ser utilizado por cualquier otra jurisdicción en la que un acto se produjo como prueba de continuar el patrón de conducta o una línea de conducta. (C) Clasificación. - (1) Una ofensa bajo la subsección (a) (1), (2) o (3) constituye una falta. (2) (i) Un delito en virtud del inciso (a) (4), (5), (6) o (7), constituirá un delito menos grave de tercer grado. (F) Definiciones -. Tal como se utiliza en esta sección, las siguientes palabras y frases tendrán el significado que se les da en este inciso: “Comunica”. Transmite un mensaje sin intención de comunicación legítima o la dirección por vía oral, no verbal, por escrito o por medio electrónico, incluyendo teléfono, correo electrónico, Internet, fax, télex, comunicación sin hilos o similares transmisión. “Curso de conducta.” Un patrón de acciones compuesta por más de un acto en un período de tiempo, por breve que sea, lo que evidencia una continuidad de la conducta. Los hechos que indican una línea de conducta que se producen en más de una jurisdicción pueden ser utilizado por cualquier otra jurisdicción en la que un acto se produjo, como prueba del patrón de conducta o una línea de conducta continuados.”



### B.2.35 Rhode Island

La Law State of Rhode Island, General Laws Statute en el Título 28 "Labor and Labor Relations", capítulo 51 en lo referente al acoso sexual (*Sexual Harassment*), *Education and Training in the Workplace*, regula en la Sección 28-51-2 la adopción de política del lugar de trabajo: "a) todos los empleadores y las agencias de empleo deberán promover un lugar de trabajo libre de acoso sexual. (b) cada empleador deberá: (1) Adoptar una política contra el acoso sexual que incluirá: (i) una declaración de que el acoso sexual en el lugar de trabajo es ilegal; (ii) una declaración de que es ilegal tomar represalias contra un empleado por la presentación de una denuncia de acoso sexual o por cooperar en una investigación de una denuncia por acoso sexual; (iii) ejemplos de acoso sexual; y una descripción (iv) una declaración de la gama de consecuencias para los empleados que se encuentren que han cometido acoso sexual; (v) una descripción del proceso para presentar quejas internas sobre acoso sexual y de direcciones de trabajo y números de teléfono de la persona o personas a quienes se efectuarán las denuncias; y (vi) la identidad de la entidad apropiada y encargados de discriminación de empleo federal e instrucciones acerca de cómo ponerse en contacto con estos organismos. (2) Proporcionar a todos los empleados una copia escrita de la política del empleador contra el acoso sexual; siempre, que llegue un nuevo empleado se le proporcionará una copia en el momento de su empleo. (c) Se anima a los empleadores a realizar un programa de capacitación y educación para los nuevos empleados y miembros, dentro de un año del inicio de empleo o de adhesión, que incluye como mínimo la información establecida en esta sección. Los empleadores son alentados a impartir capacitación adicional para los nuevos empleados de supervisión y gestión dentro de un año del inicio del empleo que deberá incluir como mínimo la información establecida en el inciso (b) de esta sección, las responsabilidades específicas de control y de gestión de empleados y los métodos que estos empleados deben tomar para garantizar medidas correctivas inmediatas y adecuadas para hacer frente a las denuncias de acoso sexual. Se alienta a los empleadores y agencias estatales apropiadas a cooperar en la disponibilidad de esta formación. (d) los empleadores proporcionarán copias de sus políticas escritas sobre el acoso sexual a todos los empleados a su petición. (e) los empleadores deberán mantener copias de sus políticas escritas sobre el acoso sexual en sus locales comerciales, y copias



de tales políticas estará disponibles a cualquier Estado o la agencia federal de empleo discriminación a petición”

Por otro lado, en el Título 11” *Criminal Offenses*”, en el capítulo 11-59 se refiere al *Stalking* en la Sección 11-59-1<sup>185</sup>: Definiciones:” Para los fines del presente capítulo:(1) "Curso de conducta" significa que un patrón de conducta se compone de una serie de actos a lo largo de un período de tiempo, evidenciando una continuidad de propósito. Una actividad constitucionalmente protegida no se incluye en el sentido del "curso de conducta".(2) "Harasses" significa un curso consciente y deliberado de conducta dirigido a una persona con la intención de alarmar, molestar a la persona seriamente, y que no sirve a ningún propósito legítimo. El curso de conducta debe ser tal que haría que una persona razonable sufra considerable angustia emocional o tenga miedo de sufrir lesiones corporales.”

Y en el § 11-59-2 del Título 11” *Criminal Offenses*” señala respecto del *Stalking*: “Se prohíbe :(a) cualquier persona que: (1) acosa a otra persona; o (2 ) intencional, maliciosamente y en repetidas ocasiones sigue a otra persona con la intención de colocar a esa persona en temor razonable de sufrir lesiones corporales, es culpable del delito de acoso.(b) El acoso se considerará un delito punible con prisión no mayor de cinco (5) años, por una multa de no más de diez mil dólares (\$10.000), o ambos.”

En el Capítulo 118, Sección 1 del Título 28 de las Leyes Generales titulado "Trabajo y relaciones laborales" se modificará agregando el capítulo siguiente: capítulo 51, acoso sexual, la educación y la formación en el lugar de trabajo :28-51-1. “Definiciones. a) el término "acoso sexual" significa cualquier avance sexual no deseados o peticiones de favores sexuales o cualquier otra conducta verbal o física de carácter sexual cuando la presentación tal conducta o tales avances o peticiones se hace explícita o implícitamente como un término o condición de empleo de una persona. (b) el término "empleador" significa cualquier entidad que cuenta con cincuenta (50) o más

---

<sup>185</sup> Añadido por la Law 9711 8. CHAPTER 18.97-H 5173A amended. Approved Jul. 3, 1997. AN ACT RELATING TO SEXUAL HARASSMENT, EDUCATION AND TRAINING IN THE WORKPLACE

trabajadores. En el & 28-51-2. Adopción de la política del lugar de trabajo y de la declaración. A) todos los empleadores y las agencias de empleo deberán promover un lugar de trabajo libre de acoso sexual.(b) cada empresario deberá:(1) adoptar una política contra el acoso sexual, que deberá incluir:(i) una declaración que el acoso sexual en el lugar de trabajo es ilegal;(ii) una declaración que es ilegal tomar represalias contra un empleado para la presentación de una denuncia de acoso sexual o para cooperar en una investigación de una denuncia por acoso sexual;(iii) ejemplos de acoso sexual; y una descripción(iv) una declaración de la gama de consecuencias para los empleados que se encuentran han cometido acoso sexual;(v) una descripción del proceso para presentar quejas internas sobre acoso sexual y el direcciones de trabajo y números de teléfono de la persona o personas a quienes se efectuarán las denuncias; y(vi) la identidad del estado apropiado y encargados de discriminación de empleo federal y instrucciones acerca de cómo ponerse en contacto con esos organismos.(2) proporcionar a todos los empleados una copia escrita de la política del empleador contra el acoso sexual; condición, sin embargo, que un nuevo empleado se proporcionará una copia en el momento de su empleo.(c) los empleadores se anima a realizar un programa de capacitación y educación para los nuevos empleados y miembros, dentro de un (1) año de inicio de empleo o de adhesión, que incluye como mínimo la información establecen en esta sección. Los empleadores son alentados a impartir capacitación adicional para los nuevos empleados de supervisión y gestión dentro de un (1) año de inicio de empleo que deberá incluir como mínimo la información establecida en el inciso b, las responsabilidades específicas de control y de gestión de empleados y los métodos que los empleados deben tomar para garantizar medidas correctivas inmediatas y adecuadas para hacer frente a las denuncias de acoso sexual. Los empleadores y agencias estatales apropiados se alienta a cooperar en la disponibilidad de dicha formación.(d) los empleadores proporcionará copias de sus políticas escritas sobre el acoso sexual a todos los empleados a su solicitud en o antes del 1 de septiembre de 1997. “

La Sección 2. 28-5-7 de las leyes Generales en el capítulo 28-5, titulado “Las prácticas de empleo” el & 28-5 -7 referente a las prácticas de empleo ilegal, recoge : “Es una práctica ilegal de empleo:(1) Para cualquier empleador:(i) negarse a contratar a cualquier solicitante de empleo debido a su raza o color, religión, sexo, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad de género o expresión o país de origen ancestral;(ii) por estas razones, contratar a un empleado o discriminarle o en relación con el alquiler,

tenencia, compensación, términos, condiciones o privilegios de empleo, o cualquier otro asunto directa o indirectamente relacionados con el empleo; (iii) en el reclutamiento de personas para el empleo o en contratarlos, utilizar cualquier Agencia de empleo, servicios de colocación, escuela o centro, organización del trabajo o cualquier otro empleado refiriéndose al origen que el empleador conoce, o tiene causa razonable para conocer, discrimina a las personas por su raza o color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión, discapacidad, edad o país de origen ancestral; o (iv) a negarse a ajustar razonablemente un empleado o a futuros empleados con discapacidad a menos que el empleador puede demostrar que el alojamiento plantearía una dificultad en Programa del empleador, empresa o negocio; o (v) cuando un empleado ha presentado al empleador una queja interna alegando acoso en el lugar de trabajo sobre la base de raza o color, religión, sexo, discapacidad, edad, sexual orientación, identidad de género o expresión o país de origen ancestral, negándose a revelar oportunamente por escrito a ese empleado la disposición de la queja, incluyendo una Descripción de cualquier medida adoptada en la resolución de la queja. (2) Para cualquier agencia de empleo: (i) a fallar o negarse a clasificar correctamente o consulte para el empleo o de otro modo discrimine a cualquier persona por su raza o color, religión, sexo, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad de género o expresión o país de origen ancestral; o (3) Para cualquier organización de trabajo: (i) a negar los derechos de los miembros plenos e iguales a cualquier solicitante de membresía debido a su raza o color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión, discapacidad, edad o país de origen ancestral; (ii) hacer o mantener un registro de su raza o color, religión, sexo, discapacidad, edad, sexual orientación, identidad de género o expresión o país de origen ancestral.”

## B.2.36 South Carolina

El Código de Leyes de Carolina del Sur, en el Título 2 relativo a “ *crimes and offenses*”, en el Capítulo 3 “ *Offenses against the person*” el 17 se refiere al . así la Sección 16-3-1700 contiene definiciones:” En este artículo:(A) "Acoso en primer grado" significa un patrón de intrusión intencional, sustancial y razonable en la vida privada de una persona específica que no sirve a ningún propósito legítimo y haría que una persona razonable en su posición sufriera problemas mentales o emocionales.El Acoso en primer grado puede incluir, pero no se limita a:(1) seguir a la persona objetivo cuando se mueve de un lugar a otro;(2) contacto físico o visual que se inicia, mantiene o repite después de que una persona ha recibido aviso oral o escrito de que el contacto no es deseado o la víctima ha presentado un informe de incidente con una agencia en aplicación de la ley;(3) vigilancia de o el mantenimiento de una presencia cerca de la persona específica en la residencia; el lugar de trabajo; centro escolar; u otro lugar regularmente ocupado o visitado por la persona objetivo; y(4) vandalismo y daños a la propiedad.(B) "Acoso en segundo grado" significa un patrón de intrusión intencional, sustancial y razonable en la vida privada de una persona específica que no sirve a ningún propósito legítimo y causaría a una persona razonable en su posición el sufrir problemas mentales o emocionales. El acoso en segundo grado puede incluir, pero no se limita a contacto verbal, escrito, o contacto electrónico que se inicia, mantiene, o repite.(C) "Acecho" significa un patrón de palabras, ya sea verbal, escrita o electrónica, o un patrón de conducta que no sirve a ningún propósito legítimo y pretende causar y causaría a una persona razonable en la posición de la persona objetivo temor a:(1) la muerte de la persona o un miembro de su familia;(2) de asalto a la persona o un miembro de su familia;(3) las lesiones a la persona o a un miembro de su familia;(4) contacto sexual criminal con la persona o a un miembro de su familia;(5) el secuestro de la persona o un miembro de su familia; o(6) daños a la propiedad de la persona o un miembro de su familia.(D) "Patrón" significa dos o más actos, que se produce en un período de tiempo, ún corto, evidenciando una continuidad de propósito.(E) "Familia" significa un cónyuge, hijo, padre, hermano o una persona que reside habitualmente en el mismo hogar como la persona objetivo.(F) "Contacto electrónico" significa cualquier transferencia de signos, señales, escritos, imágenes, sonidos, datos, inteligencia, o información de cualquier naturaleza transmitido en su totalidad o en parte por cualquier dispositivo, sistema o

mecanismo incluyendo, pero sin limitarse a, un cable, radio, equipo, electromagnética, fotoeléctrico o sistema ópticofotográfico. (G) esta sección no se aplica a palabras o conducta protegida por la Constitución de este Estado o los Estados Unidos, un oficial de la ley o un servidor de proceso que realice funciones oficiales, o un investigador privado con licencia para realizar servicios o una investigación como se describe en detalle en un contrato firmado por el cliente y el investigador privado con arreglo al artículo 40-18-70.”

En la Sección 16-3-1710 establece las sanciones por convicción de acoso en segundo grado: “ (A) excepto según lo dispuesto en la subsección (B), una persona que se dedique a acoso en segundo grado es culpable de un delito menor y, a la convicción, debe ser multado en no más de doscientos dólares, encarcelados en no más de treinta días, o por ambos. (B) una persona declarada culpable de acoso en segundo grado es culpable de un delito menor y, a la convicción, debe ser multada con no más de mil dólares, encarcelados no más de un año, o ambos, si: (1) la persona tiene una condena previa de hostigamiento o acoso dentro de los diez años anteriores; o (2) en el momento de la persecución hay un requerimiento judicial o una orden de restricción que prohíbe el acoso. (C) además de las penas previstas en esta sección, una persona declarada culpable de acoso en segundo grado que recibió información de licencias o de registro con arreglo al artículo 4 del capítulo 3 del título 56 y utiliza la información en apoyo de la Comisión del delito en esta sección debe ser multada doscientos dólares o treinta días de cárcel o ambos.”

La Sección 6-3-1720 establece las sanciones por convicción de acoso en primer grado: “ (A) salvo lo dispuesto en los apartados b y c, una persona que se dedique a acoso en primer grado es culpable de un delito menor y, a la convicción, debe ser multado con no más de mil dólares, encarcelados en no más de tres años, o ambos. (B) una persona que se dedique a acoso en primer grado, cuando haya un requerimiento judicial o una orden de restricción que prohíbe esta conducta es culpable de un delito menor y, a la convicción, debe ser multada con no más de dos mil dólares, encarcelados en no más de tres años, o ambos. (C) una persona que realice acoso en primer grado y que tiene una condena previa de acoso o acecho dentro de los anteriores diez años es culpable de un delito y, a la convicción, debe ser multado no más de cinco mil dólares, encarcelado en no más de cinco años, o ambos. (D) además de las penas previstas en esta sección, una

persona declarada culpable de acoso en primer grado que recibió información de licencias o de registro con arreglo al artículo 4 del capítulo 3 del título 56 y utiliza la información en apoyo de la Comisión del delito en esta sección debe ser multada mil dólares o encarcelado un año o ambos.”

La sección 16-3-1740 regula “Evaluaciones de la salud mental de las personas condenadas por acoso: “(A) antes de la condena a una persona declarada culpable de acoso o el hostigamiento en el primer o segundo grado, el Tribunal podrá exigir a la persona a someterse a una evaluación de salud mental. Si el tribunal determina de los resultados de la evaluación que la persona necesita tratamiento de salud mental o asesoramiento, la Corte deberá exigirle a someterse a tratamiento de salud mental o asesoría por un centro de salud mental, profesional aprobados por el Tribunal de salud mental, o servicio operado por el departamento de estado de Salud Mental como parte de su condena.(C) si de la evaluación resulta la liberación sin supervisión de la persona, se notificará a la víctima antes de la liberación de la persona. Deben hacerse todos los esfuerzos razonables para notificar a la víctima personalmente para asegurar que se recibe la notificación.”

#### B.2.36 South Dakota

El Código del Estado de Dakota del Sur del año 2010, en el Título 22 “Crímenes”, capítulo 19A regula el *Stalking* y la Sección 22-19A-4 incluye *Harasses definición*. El 22-19 Bis-4 dice “:Para los fines del presente capítulo, acoso significa un curso consciente y deliberado de conducta dirigido a una persona específica, que seriamente alarma, molesta o acosa a la persona, y que no sirve a ningún propósito legítimo.”

El & 22-19B-1 regula el “*Malicious intimidation or harassment*” como delito grave.” Ninguna persona podrá maliciosamente y con la intención específica de intimidar o acosar a cualquier persona o grupo específico de personas, debido a características de esa persona o raza, origen étnico, religión, ascendencia u origen nacional de las personas:(1) Causar daños físicos a otra persona; o(2) Modificar

cualquier bien mueble o inmueble de otra persona; o(3) Dañar o destruir los bienes muebles o inmuebles de otra persona; o(4) de palabra o de hecho, realizar los actos prohibidos si hay causa razonable para creer que se produzca cualquiera de los actos prohibidos en la subdivisión (1), (2), o (3) de esta sección. Una violación de esta sección es un delito grave de clase 6.”

El Código del Estado de South Dakota en el Título 20 relativo a *Personal rights and obligations*, en el capítulo 09 - *Liability For Torts*, la Sección 20-9-32 titulada “*Civil cause of action for malicious intimidation or harassment—Damages*”, recoge que”además de la sanción penal en § 22-19B-1, hay una causa civil de acción de hostigamiento malicioso. La víctima de hostigamiento o intimidación malintencionado puede reclamar daños generales y especiales, incluyendo daños y perjuicios por angustia emocional, honorarios razonables y costos y daños punitivos. La causa civil de acción de hostigamiento o intimidación malintencionado es añadida a cualquier otro remedio, penal o civil, disponible por ley.”

### B.2.37 Tennessee

El Código de 2010 de Tennessee en el Título 4 - *State Government* ; capítulo 3 “ *Creation, Organization and Powers of Administrative Departments and Divisions*” dedica en la Part 1 - *General Provisions* , el &4-3-124 – al *Sexual harassment policy Posting* y recoge “Cada entidad del gobierno estatal deberá publicar en el lugar de trabajo la política del Estado para la prevención del acoso sexual establecido en virtud de actos 1993, capítulo 307.”

Y el & 4-3-1417 prohíbe” la discriminación en la toma de citas de cualquier Junta, la Comisión o el panel que depende administrativamente del Departamento, la autoridad facultada no discriminará a cualquier persona sobre la base de su raza, color, origen étnico, nacionalidad, edad o creencias religiosas. La autoridad facultada se esforzará por asegurar que reflejen la conformación de consejos, comisiones y paneles adjuntos al Departamento y representen la diversidad de las personas en Tennessee.”

El & 4-21-70 regula la acción civil, daños y perjuicios:”(a) por la presente se crea una causa civil de acción de hostigamiento malicioso.b) una persona puede ser responsable frente a la víctima de hostigamiento malicioso por daños generales y especiales, incluyendo, pero sin limitarse a, daños por angustia emocional, honorarios razonables de abogado y costos y daños punitivos.”

Y el & 4-21-702 establece la posibilidad de remedios alternativos conservados.”El remedio para hostigamiento malicioso en esta parte será añadido y no serán obstáculo para que las víctimas usen otros remedios, penales o civiles, disponibles por ley.”

Por otro lado el & 39 -17-308 se refiere al *Harassment*: “Una persona comete un delito cuando intencionalmente:(1) Amenaza, por teléfono, por escrito o por la comunicación electrónica, incluyendo, pero no limitado a, mensajes de texto, las transmisiones de fax, correo electrónico o servicios de Internet, para tomar acción ilegal contra cualquier persona y a sabiendas molesta o alarma al destinatario;(2) Realiza una o más llamadas telefónicas de forma anónima, o en una hora u horas a sabiendas que



incomoda a la víctima, o de una manera ofensiva y repetitiva o sin un propósito legítimo de comunicación y a sabiendas de que molesta o alarma al destinatario;(3 ) Comunica por teléfono a otro que un pariente u otra persona ha sido herido, muertoso está enfermo a sabiendas de que es falso;(4) Se comunica con otra persona por cualquier método descrito en la subdivisión, sin propósito legítimo:(A) (i) con la mala intención de asustar, intimidar o causar angustia emocional; o(ii) de manera que el demandado sabe, o razonablemente debería saber, que asustaría, intimidaría o causaría angustia emocional a una persona de sensibilidades razonables ante la misma situación; (B) como resultado de la comunicación, la persona está asustada, intimidada o angustiada emocionalmente.”

El & 39-17-315 regula el *Stalking, aggravated stalking, and especially aggravated stalking* diciendo :”(a) Cómo se utilizan en esta sección, salvo disposición en contrario:(1) "Curso de conducta" significa que un patrón de conducta se compone de una serie de dos (2) o más actos separados que acrediten una continuidad de fin;(2) "Emocional" significa gran sufrimiento mental o angustia, pero no necesariamente, requiere un tratamiento profesional médico o de otro tipo de asesoramiento;(3) Harassment."Acoso" significa conducta dirigida hacia una víctima que incluye, pero no se limita a repetir o continuar contacto in consentido que causaría una persona razonable a sufrir trastornos emocionales, y que en realidad causa la víctima trastornos emocionales. Acoso no sirve a un propósito legítimo(4) "Stalking.Acecho" significa un curso deliberado de conducta que repite o continúa el acoso de otro individuo, que causaría a una persona razonable sentirse aterrorizado, asustado, intimidado, amenazados, acosado o molestado, y que en realidad causa a la víctima sentirse aterrorizado, asustado, intimidado, amenazado, acosado o abusado;(5) "Contacto in consentido" significa cualquier contacto con otra persona que es iniciado o continuado sin consentimiento de la persona, o haciendo caso omiso de esa persona que expresó su deseo de que el contacto se evitara o suspendiese. Contacto in consentido incluye, pero no se limita a cualquiera de las siguientes acciones:(A) aparecer en la vista de esa persona;(B) Approaching o hacer frente a esa persona en un lugar público o en una propiedad privada;(C) aparecer en su lugar de trabajo o de residencia;(D) entrar en propiedad, arrendado o ocupada por esa persona;(E) contactar con esa persona por teléfono;(F) enviar correo o las comunicaciones electrónicas a esa persona; o(G) colocar un objeto en o entrega de un objeto a la propiedad, arrendado o ocupada por esa persona;

y(6) "Víctima" significa una persona que es el destino de un curso deliberado de conducta que se repite o es continuo acoso. Stalking (2) es un delito menor de clase A.(c) (1) una persona comete acoso agravado cuando comete el delito de acoso prohibido por el inciso b, y:(A) en el curso y desarrollo del acoso, muestra un arma mortal;(B) la víctima del delito fue menor de dieciocho (18) años de edad en cualquier momento durante el curso de conducta de la persona, y la persona es mayor en cinco (5) o más años de edad de la víctima;(C) ha sido condenado anteriormente por acoso dentro de los siete (7) años anteriores a la ofensa instantánea;(D) hace una amenaza creíble a la víctima, hijo de la víctima, hermano, cónyuge, padre o dependientes con la intención de colocar a tal persona en temor razonable de muerte o lesiones corporales; o(E) en el momento de la infracción, se le prohibió hacer contacto con la víctima bajo una orden de restricción o medidas cautelares de protección, una orden de protección o cualquier otra prohibición impuesta por el Tribunal de conducta hacia la víctima o de propiedad de la víctima, y la persona a sabiendas viola el mandato judicial, la orden o la prohibición impuesta por el Tribunal.(2) acoso agravado es un delito grave de clase E.(d) Una persona (1) comete especialmente acoso agravado si:(A) Comete el delito de acoso o acoso agravado y ha sido condenado anteriormente de acoso o acoso agravado que participan de la misma víctima del delito instantáneo;(B) comete el delito de acoso agravado y intencional o imprudentemente causa lesiones corporales graves a la víctima del delito o al hijo, hermano, cónyuge, padre o dependientes de la víctima.(2) acoso agravado Especialmente es un delito grave de clase C.(e) No obstante cualquier otra disposición de la ley, si el Tribunal concede libertad condicional a una persona condenada de acoso, acoso agravado o acoso especialmente agravado, el Tribunal puede mantener a la víctima en libertad condicional por un período no superior a la pena máxima para una clasificación apropiada de la ofensa.”

El & 49-6-1015 contiene la definición de " *Harassment, stalking, bullying*": “Como se utiliza en §§ 49-6-1014, esta sección y §§ 49-6-1016: 49-6-1019, "acoso, intimidación o intimidación" significa cualquier acto que sustancialmente interfiere con un estudiante en sus beneficios educativos, oportunidades o rendimiento, que tiene lugar en la escuela, en cualquier actividad patrocinada por la escuela, en transporte escolar o en cualquier parada de la escuela oficial, y que tiene el efecto de:(1) Dañar Físicamente a un estudiante o causar daños a la propiedad de los alumnos;(2) A sabiendas coloca a

un estudiante en temor razonable de daño físico al estudiante o de daños a la propiedad del alumno; (3) Creando un ambiente hostil de la educación.”

### B.2.38 Texas

El Código penal de Texas regula el *Harassment* en la Sección 42.07: “Una persona comete un delito si con la intención de acosar, molestar, alarmar, abusar, atormentar o avergonzar otro,: (1) inicia la comunicación por teléfono, por escrito, o comunicación electrónica y en el curso de la comunicación hace un comentario, solicitud, sugerencia o propuesta obsceno;(2) amenaza, por teléfono, por escrito, o por comunicación electrónica, de forma que razonablemente y probablemente alarma a la persona que recibe la amenaza, causando lesiones a la persona o para cometer un delito contra la persona, un miembro de su familia u hogar o su propiedad ;(3) transmite, a sabiendas un informe falso sobre que otra persona ha sufrido muerte o lesiones corporales graves, de manera razonablemente probable causaría alarma a la persona que recibe el informe (4) hace sonar repetidamente el teléfono o hace repetir las comunicaciones telefónicas anónimamente o en un manera que pueda acosar, molestar, alarmar, abusar, atormentar, avergonzar u ofender a otro;(5) realiza una llamada de teléfono e intencionalmente cuelga o desconecta la conexión;(6) a sabiendas permite a otro usar un teléfono para ser utilizado por otro para cometer un delito en virtud de este sección; o(7) envía comunicaciones electrónicas repetidas con el fin de en manera razonable acosar, molestar, alarma, abusar, atormentar, avergonzar u ofender a otro.(b) En esta sección:(1) "Comunicación electrónica" significa una transferencia de signos, señales, escritos, imágenes, sonidos, datos o inteligencia de cualquier carácter transmitido en su totalidad o en parte por un cable, radio, sistema electromagnético, photoelectronica o foto-óptico.. (2) "Familia" y "hogar" tienen el significado asignado por capítulo 71, código de la familia.(3) "Obsceno" significa que tiene un contenido claramente ofensivo o la descripción de una solicitud para cometer un acto de sexo, incluyendo la relación sexual, masturbación, cunilingus, una felación, o anilingus, o una descripción de una función excretora.(c) un delito en virtud de esta sección es un delito menor de clase B, salvo que el delito es un delito menor de clase A, si el actor ha sido previamente condenado en virtud de esta sección.”

En la Sección 21.010., relativa a la discriminación en el empleo por empleados del Estado, señala: ” Cada agencia estatal proporcionará a los empleados de la Agencia un programa de capacitación de discriminación de empleo que cumpla con esta

sección. El programa de formación debe proporcionar al empleado información sobre las políticas y procedimientos relativos a la discriminación en el empleo, incluida la discriminación en el empleo de acoso sexual de la Agencia.”

En la Sección 33.07 se refiere al *Harassment*: “a. Una persona comete un delito si utiliza el nombre o la personalidad de otra persona para crear una página web en un site o para registrar uno o más mensajes en un site: (1) de red social comercial sin consentimiento de la otra persona; y (2) con la intención de perjudicar, defraudar, intimidar o amenazar a cualquier persona. b. Una persona comete un delito si la persona envía un correo electrónico, mensajes instantáneos, mensajes de texto o comunicación similar que hace referencia a un nombre, dirección de dominio, número de teléfono u otro elemento de identificación pertenecientes a cualquier persona: (1) sin obtener consentimiento de la otra persona con la intención de causar al destinatario de la comunicación la creencia de que la otra persona autorizó o transmitió la comunicación; y con la intención de perjudicar o defraudar a cualquier persona. (c) un delito con arreglo al párrafo (a) es un delito grave de tercer grado. Un delito en virtud del párrafo (b) es un delito menor de clase A, excepto que el delito será un delito grave de tercer grado, si el actor comete el delito con la intención de solicitar una respuesta por parte de personal de emergencia. (d) si la conducta que constituya un delito en virtud de esta sección también constituye un delito en virtud de cualquier otra ley, el actor puede ser procesado con esta sección, la otra ley o con ambos.”

### B.2.39 Utah

El Código Criminal de Utah, en el título 16, capítulo 5 relativo a los ofensas contra las personas” la sección 106 se refiere al harassment en el &76-5-106.” (1) Una persona es culpable de acoso si, con la intención de asustar o acosar a otra, comunica una amenaza escrita o grabada de cometer cualquier delito violento.(2) El acoso es un delito menor b de clase.”

Y el & 76-9-201 regula el acoso electrónico ( *Electronic communication Harassment. Definitions – Penalties*) :”(2) Una persona es culpable de acoso de comunicación electrónica y está sujeto a enjuiciamiento en la jurisdicción donde la comunicación se originó o se recibió si con la intención de molestar, alarmar, intimidar, ofender, abusar, amenazar, acosar, asustar y interrumpir las comunicaciones electrónicas de otro, la persona(señalando diferentes conductas)”

El & 34A-5-106. *Discriminatory or prohibited employment practices -- Permitted practices*, establece :”(1 ) Es una práctica de empleo discriminatoria o prohibida tomar cualquier acción descrita en sus secciones (1 a (f).(a) un empleador no puede rechazar, contratar, promover, disminuir, o despedir a cualquier persona o tomar represalias contra ella , hostigar o discriminar en materia de compensación o en términos de privilegios y condiciones de empleo contra cualquier persona cualificado, debido a:(A) raza;(B) color;(C) sexo;(D) el embarazo, el parto o condiciones relacionadas con el embarazo;(E) edad, si la persona es de 40 años de edad o más;(F) religión;(G) país de origen; o(H) discapacidad.(iii) (A) como se utilizan en este capítulo, "para discriminar en materia de compensación" significa el pago de salarios diferentes o los sueldos a los empleados con experiencia equitativa, responsabilidades y habilidad para el trabajo en particular. (c ) una organización laboral puede no excluir a cualquier individuo cualificado en contra de los derechos de todos los miembros en la organización del trabajo, ni expulsar a la persona de la organización del trabajo, discriminar o acosar a cualquiera de los miembros de la organización del trabajo en pleno empleo de oportunidades de trabajo, o de representación, por:(i) raza;(ii) sexo;(iii) el embarazo, el parto o condiciones relacionadas con el embarazo;(iv) religión;(v) el país de origen;(vi) edad, si la persona es de 40 años de edad o más; o(vii) discapacidad.(d) a menos que esté

basado en una calificación ocupacional de buena fe, o requiere y ha dado a una agencia del Gobierno razones de seguridad.”

### B.2.39 Vermont

El Código del año 2009 de Vermont; Título 21 –“trabajo” Capítulo 5 – Prácticas de empleo (§§ 301 – 561) § 495h regula el *Sexual harassment*.”(a) Todos los empleadores, las agencias de empleo y organizaciones laborales tienen la obligación de asegurar un lugar de trabajo libre de acoso sexual.(b) cada empresario deberá:(1) Adoptar una política contra el acoso sexual, que deberá incluir:(A) una declaración de que el acoso sexual en el lugar de trabajo es ilegal;(B) una declaración de que es ilegal tomar represalias contra un empleado por la presentación de una denuncia de acoso sexual o por cooperar en una investigación de acoso sexual;(C) ejemplos de acoso sexual; y una descripción(D) una declaración de la gama de consecuencias para los empleados que cometan acoso sexual;(E) si el empleador tiene más de cinco empleados, una descripción del proceso para presentar quejas internas sobre acoso sexual y los nombres, direcciones y números de teléfono de la persona o personas a quienes se efectuarán las denuncias; y(F) el proceso de queja del Estado apropiado y encargados de discriminación de empleo federal e instrucciones acerca de cómo ponerse en contacto con esos organismos.(2) Puesto en un lugar prominente y accesible en el lugar de trabajo, un cartel proporcionará, como mínimo, los elementos de la política de acoso sexual del empresario requerido por la subdivisión (1) de este inciso.(3) Proporcionar a todos los empleados de un individuo escrito copia de la política del empleador contra el acoso sexual. (e) una reclamación de que una persona no recibió la información requerida por esta sección deberá, en y por sí misma, acarrear la responsabilidad automática de cualquier empleador a cualquier solicitante en cualquier acción alegando acoso sexual de empleados actuales o anteriores.”

Los Estatutos de Vermont, en el Título 16, dedicado a la educación, en el capítulo 1, relativo a *Administration generally* 16 v.s.a. § 11. *Classifications and definitions*(26) reconocen :”(A) "Acoso" significa un incidente o incidentes verbales, escritos, visuales, o físicos, motivado por una característica real o percibida referida a un estudiante o del miembro de la familia un alumno real o percibida de raza, credo, color, origen nacional, estado civil, sexo, orientación sexual, identidad de género o discapacidad que tenga el propósito o efecto de objetivamente y sustancialmente socavar y menoscabar o interferir en los resultados educativos de los alumnos o acceso a los



recursos de la escuela o crear una intimidante objetivamente, entorno hostil u ofensivo.(B) "Acoso" incluye la conducta que viola la subdivisión (A) de esta subdivisión (26) y constituye una o más de las siguientes acciones:(i) el acoso Sexual, que significa la conducta que incluye avances sexuales no deseados, las solicitudes de favores sexuales y realizar otras acciones verbales, escritas, visuales o físicas de carácter sexual cuando concorra uno o dos de las siguientes:Presentación de la conducta explícita o implícitamente con un término o condición de la educación de los alumnos, o el rechazo de esa conducta por un estudiante se utiliza como un componente de la base para las decisiones que afectan a ese estudiante.”

En el Título 21, relativo al trabajo, el capítulo 5 relativo a las prácticas de empleo, 21 v.s.A. contiene en el § 495d. Definiciones: “A los efectos de esta sección: "Acoso Sexual" es una forma de discriminación sexual y significa avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales y otra conducta verbal o física de carácter sexual cuando:(A) la presentación de esa conducta se hace explícita o implícitamente como término o condición de empleo; oB o el rechazo de esa conducta por un individuo se utiliza como base para las decisiones de empleo que afectan a esa persona; o (C) la conducta tiene la finalidad o el efecto de interferir sustancialmente con el rendimiento en el trabajo de una persona o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. “

#### B.2.40 Virginia

El Código de Virginia del año 2010 en el título 18.2 denominado *crimes and offenses general, en el Capítulo 5 “ crimes against property 18.2-152.7:1*, regula el *Harassment by computer; penalty*: “ Si cualquier persona, con la intención de coaccionar, intimidar o acosar a cualquier otra persona, utiliza un equipo o red de computadoras para comunicarse de manera obscena, vulgar, profana, lasciva, o con lenguaje indecente, o hace cualquier sugerencia o propuesta de carácter obsceno o amenaza de cualquier acto ilegal o inmoral, será culpable de un delito menor de clase 1.”

El § 18.2-60.3 se refiere al *Stalking; penalti*: “A. cualquier persona, excepto un oficial en aplicación de la ley, tal como se define en § 9.1-101 y actuando en el desempeño de sus funciones oficiales y un investigador privado registrado, tal como se define en § 9.1-138, que se rige de conformidad con el § 9.1-139 y actuando en el curso de su negocio legítimo, que en más de una ocasión se dedique a realizar una conducta dirigida a otra persona con la intención de colocarla, cuando conoce o razonablemente debería saber que la conducta colocaría a otra persona en temor razonable de muerte, de agresión sexual criminal, o de lesiones corporales a esa persona o familia o miembro del hogar de esa persona, son culpables de un delito menor de clase 1. B. una tercera o posterior condena que se produzca dentro de los cinco años de una condena por un delito en virtud de esta sección o por un delito similar bajo la ley de cualquier otra jurisdicción será un delito grave de clase 6.C. una persona puede ser condenada bajo esta sección independientemente de la jurisdicción o jurisdicciones dentro de la Commonwealth en donde la conducta mencionadas en el párrafo tuvieron lugar, si la persona realiza esa conducta en al menos una ocasión en la jurisdicción donde se trató a la persona. Las pruebas de tal conducta ocurridos fuera de la comunidad pueden ser admisibles, si procede, en cualquier proceso judicial bajo esta sección siempre que la acusación se base en la conducta que se produce dentro de la Commonwealth.D. al encontrar a una persona culpable de esta sección, el Tribunal, además de la pena impuesta, puede emitir una orden que prohíbe el contacto entre el acusado y la víctima o la familia de la víctima o miembro del hogar.”



## B.2.41 Washington

El Código de Washington de 2009 recoge en el Título 28a, relativo a *common school provisions*, el Capítulo 28a.600 referente a los estudiantes, el &28A.600.480 – *al reporting of harassment, intimidation, or bullying -- retaliation prohibited – immunity*, que dice: “Informes de acoso, intimidación, o intimidación, represalia prohibida: inmunidad.(1) Ningún empleado de la escuela, estudiante o voluntario puede participar en represalia, represalias o falsa acusación contra una víctima, testigo o uno, con información fidedigna sobre un acto de intimidación, acoso o intimidación.(2) Un empleado de la escuela, estudiante o voluntario que ha sido testigo, o tiene información fidedigna de que un estudiante ha sido objeto de acoso, intimidación ya sea verbal o físico, se alienta a reportar tal incidente a un funcionario de estudios adecuados.”

Se regula el *Harassment* en el Capítulo 10.14 RCW del Código Revisado (RCW) 07/22/11, cuyos artículos 10.14.020 y c 2001 260 s 2, son cada uno modificados como sigue: “A menos que el contexto claramente exija otra cosa, las definiciones de esta sección se aplican a lo largo de este capítulo. (1) "Acoso ilegal" significa un curso consciente y deliberado de conducta dirigido a una persona específica que seriamente alarma, molesta, acosa, o perjudica a dicha persona, y que no sirve a un propósito legítimo o legal. El curso de conducta será tal que causaría una persona razonable a sufrir importantes dificultades emocionales y hará realidad el sufrimiento sustancial emocional al peticionario, o, cuando el curso de conducta causaría un razonable temor a padres por el bienestar de su hijo. (2) "Curso de conducta" significa un patrón de conducta que se compone de una serie de actos a lo largo de un período de tiempo, aunque sea corto, evidenciando una continuidad de propósito "Curso de conducta" incluye, además de cualquier otra forma de comunicación, contactar con, o llevar a cabo, el envío de una comunicación electrónica, pero no incluye constitucionalmente la materia protegida por la libertad de expresión. Actividad constitucionalmente protegida no está incluido en el sentido del "curso de conducta".

El &10.14.030 determina el propósito o finalidad (*Course of conduct — Determination of purpose*).:2.Para determinar si el curso de conducta sirve a un

propósito legítimo o legal, el Tribunal debe considerar si: (1) Cualquier contacto actual entre las partes fue iniciado por el demandado sólo o fue iniciado por ambas partes; (2) El demandado ha dado aviso claro que todo contacto con el autor es no deseado; (3) Curso de conducta que el demandado parece diseñar para alarmar, molestar o acosar al solicitante; (4) El demandado está actuando con arreglo a cualquier autoridad legal, incluyendo pero no limitándose a actos que son razonablemente necesarios para: (b) proteger los intereses de propiedad o de libertad; (b) hacer cumplir la ley; o (c) cumplir funciones reglamentarias específicas o requisitos; (5) Curso de conducta cuando el demandado tenga el propósito o efecto de interferir irrazonablemente en la privacidad del solicitante o la finalidad o el efecto de crear un entorno intimidatorio, hostil u ofensivo para el demandante; (6) El Contacto por el demandado con el autor o la familia del autor ha sido limitado en cualquier forma por cualquier orden judicial anterior.”

El & 9A.46.060 establece los crímenes incluidos en el acoso:”Como se utiliza en este capítulo, "acoso" puede incluir, pero no se limita a cualquiera de los siguientes delitos: (1) El acoso (RCW 9A.46.020); (2) acoso malintencionado (RCW 9A.36.080); (3) Acoso telefónico (RCW 9A.61.230); (4) De asalto en primer grado (RCW 9A.36.011); (5) El asalto de un niño en primer grado (RCW 9A.36.120); (6) De asalto en segundo grado (RCW 9A.36.021); (7) El asalto de un niño en segundo grado (RCW 9A.36.130); (8) De asalto en el cuarto grado (RCW 9A.36.041); (9) peligro Imprudente (RCW 9A.36.050); (10) Extorsión en primer grado (RCW 9A.56.120); (11) Extorsión en segundo grado (RCW 9A.56.130); (12) Coacción (RCW 9A.36.070); (13) Robo en primer grado (RCW 9A.52.020); (14) Robo en segundo grado (RCW 9A.52.030); (15) Traspaso criminal en primer grado (RCW 9A.52.070); (16) Traspaso criminal en segundo grado (RCW 9A.52.080); (17) travesuras maliciosas en primer grado (RCW 9A.48.070); (18) Maliciosas travesuras de en el segundo grado (RCW 9A.48.080); (19) o travesuras maliciosas en el tercer grado (RCW 9A.48.090); (20) Secuestro en primer grado (RCW 9A.40.020); (21) Secuestro en segundo grado (RCW 9A.40.030); (22) privación ilegal de la libertad (RCW 9A.40.040); (23) Violación en primer grado (RCW 9A.44.040); (24) Violación en segundo grado (RCW 9A.44.050); (25) Violación en el tercer grado (RCW 9A.44.060); (26) Libertades indecentes (RCW 9A.44.100); (27) La violación de un niño en primer grado (RCW 9A.44.073); (28) La violación de un menor en segundo grado (RCW 9A.44.076); (29) La violación de un niño en el tercer grado (RCW 9A.44.079); (30) Abuso sexual infantil en el primer grado (RCW 9A.44.083); (31) Abuso

sexual infantil en el segundo grado (RCW 9A.44.086);(32) Abuso sexual infantil en el tercer grado (RCW 9A.44.089);(33) Acecho (RCW 9A.46.110);(34) Ciberconversaciones (RCW 9.61.260);(35) Robo residencial (RCW 9A.52.025);(36) La violación de una orden de protección temporal, permanente o final expedida con arreglo al capítulo 7,90, 9A.46, 10.14, 10,99, 26.09 o 26.50 RCW;(37) Descarga ilegal de un láser en primer grado (RCW 9A.49.020); y(38) Descarga ilegal de un láser en segundo grado (RCW 9A.49.030).”

El RCW regula, en el 9A.36.080, el Harassment malicioso: definición y sanción penal:”(1) Una persona es culpable de hostigamiento malicioso si él o ella malintencionada e intencionalmente comete uno de los siguientes actos debido a su percepción de las características de la víctima como la raza, color, religión, ascendencia, origen nacional, género, orientación sexual o discapacidad mental, sensorial o física:a) causa lesiones físicas a la víctima o de otra persona;b) causa daños físicos o destrucción de la propiedad de la víctima o de otra persona; o(c) amenaza a una persona o grupo de personas, o miembros del grupo específico de personas, de forma que causa temor razonable de daño a la persona o a su propiedad. El temor debe ser un miedo que una persona razonable bajo todas las circunstancias. A efectos de esta sección, "una persona razonable" es una persona miembro de la raza, color, religión, ascendencia, origen nacional, sexo u orientación sexual, de la víctima o que tiene el mismo handicap mental, sensorial o físico como la víctima.Las palabras por sí solas no constituyen hostigamiento malicioso a menos que el contexto o circunstancias que rodean las mismas, indican que las palabras son una amenaza. Las palabras amenazantes no constituyen hostigamiento malicioso si es evidente a la víctima que la persona no tiene la capacidad para llevar a cabo la amenaza.(3) No es una defensa que se equivocó al acusado de que la víctima era miembro de una cierta raza, color, religión, ascendencia, origen nacional, género u orientación sexual, o que tenía una discapacidad mental o física, sensorial.(5) Cada persona que comete otro delito durante la comisión de un delito de esta sección puede ser castigado y procesado por el otro delito por separado.(6) A los efectos de esta sección :(a) "Orientación Sexual" tiene el mismo significado que en RCW 49.60.040.(b) "Amenaza" significa comunicarse, directa o indirectamente, con la intención de:(i) causar lesiones inmediatamente o en el futuro a la persona amenazada o a cualquier otra persona; o(ii) causar daños físicos inmediatamente o en el futuro a la propiedad de una persona amenazada o de cualquier

otra persona.(7) El acoso malintencionado es una clase c delito grave.(8) Las sanciones previstas en esta sección hostigamiento malicioso no impiden que las víctimas busquen cualquier otro remedio disponibles bajo la ley.”

En el artículo. 9A.46.110 se regula el *Stalking*:” (1) Una persona comete el delito de acecho si, sin autoridad:(a) intencionalmente y repetidamente acosa o repetidamente sigue a otra persona; y (b) la persona acosada o perseguida se coloca en el temor de que el acosador tiene la intención de perjudicarle, a otra persona o a la propiedad de la persona o de otra persona. La sensación de temor debe ser uno que experimentaría una persona razonable en la misma situación en todas las circunstancias; y(c) el acosador o bien:(i) pretende asustar, intimidar o acosar a la persona; o(ii) sabe o razonablemente debería saber que la persona tiene miedo, está intimidado o acosado; incluso si el acosador no tenía intención de colocar a la persona en miedo o intimidar o acosar a la persona.(2)(a) no es una defensa del delito de acoso en virtud del párrafo (1)(c)(i) de esta sección que el acosador no fue notificado de que la persona no quería que el acosador le contactara o siguiera a la persona; y(b) no es una defensa del delito de acoso en virtud del párrafo (II) de esta sección que el acosador no tenía intención de asustar, intimidar o acosar a la persona.(3) Será una defensa para el delito de acoso que el acusado realiza una actuación con licencia de investigador privado dentro de la capacidad de su licencia conforme a lo dispuesto en el capítulo 18.165 RCW.(4) Intenta contactar o seguir a la persona después de ser dado aviso real que la persona no quiere ser contactado o seguido constituye una presunción de que el acosador pretende intimidar o acosar a la persona. "Contacto" incluye, además de cualquier otra forma de contacto o comunicación, el envío de una comunicación electrónica a la persona.(5)b salvo lo dispuesto en el apartado b de este párrafo, una persona que acecha a otra persona es culpable de un delito menor (b) una persona que acecha a otro es culpable de un delito grave de clase c si cualquiera de lo siguiente se aplica: () el acosador ha sido previamente condenado en este Estado o cualquier otro Estado de cualquier delito de acoso, tal como se define en RCW 9A.46.060, de la misma víctima o miembros de la familia de la víctima o hogar o cualquier persona expresamente mencionadas en una orden de protección; (ii) el acecho viola cualquier orden de protección de protección de la persona está acechada; (iii) el acosador anteriormente ha sido condenado por un delito menor de delito de acecho de delito en virtud de esta sección para acechando a otra persona; (iv) el acosador estaba armado con un arma mortal, tal como se define en \*

RCW 9.94A.602, al acecho de la persona; (v)(A) la víctima de el acosador es o fue un oficial de la ley; juez; jurado; fiscal; abogado de la víctima; legislador; oficial de correcciones de la comunidad; un empleado, contrato de persona, o voluntario de una agencia penitenciaria; o un empleado de la protección del niño, el bienestar del niño o división de servicios de protección para adultos en el departamento de servicios sociales y de salud; y (B) el acosador acechado a la víctima para tomar represalias contra la víctima de un acto que la víctima se realiza durante el curso de funciones oficiales o de influir en la actuación de la víctima de funciones oficiales; o víctima de (vi) el acosador es un testigo en un procedimiento judicial actual, ex o posible, y el acosador acechado a la víctima para tomar represalias contra la víctima como resultado de testimonio de la víctima o testimonio potencial.(6) Cómo se utilizan en esta sección:(b) "Sigue" significa mantener deliberadamente la proximidad física o visual a una persona específica durante un período de tiempo. Un hallazgo que el presunto acosador repetidamente y deliberadamente aparece en casa, escuela de la persona, lugar de empleo, negocio o cualquier otro lugar para mantener la proximidad física o visual a la persona es suficiente para encontrar que el presunto acosador sigue a la persona. No es necesario establecer que el presunto acosador sigue a la persona en tránsito desde una ubicación a otra.(c) "Harasses" significa acoso ilegal, tal como se define en RCW 10.14.020. (e) "Repetidamente" significa en dos o más ocasiones.”

En el 392-190-056 (Washington Administrative Code (WAC) recoge las definiciones de *Sexual harassment*:”(1) Tal como se utiliza en este capítulo, "acoso sexual" significa avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales, que motivaron sexualmente contacto físico, o conducta verbal o física o comunicación de carácter sexual entre dos o más personas si :a) la presentación a esa conducta o la comunicación se realiza con un término o condición, explícita o implícitamente, de obtener una educación o empleo;b) La presentación o el rechazo de esa conducta o comunicación por un individuo se utiliza como un factor en las decisiones que afectan a esa persona de la educación o el empleo; o(c) esa conducta o comunicación tiene el propósito o efecto de interferir sustancialmente en el rendimiento de educación o trabajo de una persona, o de crear un entorno educativo o de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.(2) A los efectos de esta definición, el acoso sexual puede incluir conducta o comunicación que implica a adulto y estudiante, estudiante-adulto, adulto para adulto, macho a hembra, mujeres y hombres, hombre a hombre y a hembra.(3) Los distritos



escolares deben guiarse por la jurisprudencia federal y estatal en su interpretación de las denuncias de acoso sexual y será necesario determinar el acoso sexual caso por caso. Nada en este capítulo debe interpretarse como disminuir o modificar de algún otro modo derecho del individuo a la acción en el Estado o la ley federal alegando que el individuo ha sido perjudicado por la conducta o comunicación relacionada con el sexo de la persona, raza, credo, color, origen nacional, alta honorablemente veterano o estado militar, la orientación sexual como expresión del género o la identidad, la presencia de cualquier sensorial, físicos o mentales discapacidad, o el uso de un animal de guía o servicio de perros entrenados que crea un entorno educativo o lugar de trabajo hostil o abusivo.”

En el año 2005, el Código Revisado de Washington RCW 9A.36.080 recoge el acoso malicioso, su definición y sanción penal:” (1) Una persona es culpable de acoso malicioso si él o ella maliciosa e intencionalmente comete uno de los actos siguientes, debido a su percepción de la raza de la víctima, color, religión, ascendencia, origen nacional, género, orientación sexual, o mental, discapacidad física o sensorial: (A) Causa lesiones físicas a la víctima o a otra persona; (B) que causa daño físico o destrucción de la propiedad de la víctima o a otra persona, o (C) amenaza a una persona específica o grupo de personas, o a los miembros del grupo específico de personas, con el temor razonable de dañar a las personas o propiedades. El miedo debe ser el temor que una persona razonable tuviera en todas las circunstancias. Para los propósitos de esta sección, una "persona razonable" es una persona razonable miembro de la raza de la víctima, color, religión, ascendencia, origen nacional, sexo, u orientación sexual, o que tiene la misma salud mental, física o sensorial discapacidad como la víctima. Las Palabras por sí solas no constituyen acoso malicioso a menos que el contexto o las circunstancias que rodean a las palabras indican las palabras son una amenaza. Amenazar con palabras no constituye acoso malicioso si es evidente a la víctima que la persona no tiene la capacidad para llevar a cabo la amenaza. (6) "La orientación sexual" a los efectos de esta sección significa la heterosexualidad, la homosexualidad o la bisexualidad. (7) el acoso malicioso es un delito mayor clase C. (8) Las sanciones previstas en esta sección por acoso malicioso no se oponen a que las víctimas busquen cualquier otro recurso disponible por la ley. (9) Nada en esta sección confiere o amplía los derechos civiles o la protección a cualquier grupo o clase

identificada bajo esta sección, más allá de tales derechos y protecciones que existen bajo la ley federal o estatal Constitución o las leyes civiles del estado de Washington.”

#### B.2.42 West Virginia

El Código de West Virginia (WVC) en el §61-5-27 recoge la intimidación y represalias contra los funcionarios públicos y empleados, los jurados y testigos; procedimientos oficiales fraudulentos y procesos legales contra funcionarios públicos y empleados; sanciones.”

**Definiciones. –Cómo son usados en esta sección:**(1) "Fraudulentas" significa no legalmente emitidas o sancionadas conforme a las leyes de este Estado o de los Estados Unidos.(2) "Proceso legal" significa una acción, la apelación, el instrumento de documento u otra escritura emitido, archivado o grabado para perseguir una reclamación contra la persona o propiedad, ejercer jurisdicción, aplicar una sentencia, poner un gravamen sobre la propiedad, autorizar una búsqueda, detención de una persona, encarcelar a una persona o dirigir a una persona a realizar o abstenerse de realizar un acto especificado. "Proceso legal" incluye, pero no se limita a una queja, decreto, demanda, acusación, medidas cautelares, sentencia, embargos, movimiento, aviso, orden, petición, súplicas, frase, citación, citación, orden o mandamiento judicial;(3) "Procedimiento oficial" significa un procedimiento que involucra un proceso legal u otro proceso de un tribunal de ese Estado o de los Estados Unidos;(4) "Persona" significa un individuo, grupo, asociación, Corporación o cualquier otra entidad;(5) "Funcionario o empleado: elegido o nombrado funcionario o empleado, de un Estado o corte federal, Comisión, departamento, Agencia, subdivisiones políticas o cualquier instrumentalidad gubernamental;(6) "Registrador" significa un empleado o otro empleado de instrumentos de grabación en un Tribunal, Comisión u otro tribunal de este Estado o de los Estados Unidos; y(7) "Tribunal" significa un tribunal u otra entidad judicial o cuasi judicial, o un órgano administrativo, legislativo o ejecutivo, o una subdivisión política, creados o autorizados en virtud de la Constitución o las leyes de este Estado o de los Estados Unidos.

**(b) Intimidación; acoso. --Es ilegal que una persona utilice la intimidación, fuerza física, acoso o un proceso legal fraudulento o procedimiento oficial, o amenace o intente hacerlo, con la intención de:**(1) Impedir u obstruir a un funcionario o empleado en el desempeño de sus funciones oficiales;(2)

Impedir u obstruir aun jurado o testigo en el desempeño de sus funciones oficiales en un procedimiento oficial;(3) Influir, retrasar o impedir el testimonio de una persona en un procedimiento oficial; o(4) Causar o inducir a una persona para: (A) retener testimonio, o retener un registro, documento u otro objeto de un procedimiento oficial; (B) modificar, destruir, mutilar o ocultar un registro, documento u otro objeto que se menoscabe su integridad o disponibilidad para su uso en un procedimiento oficial; (C) evadir un procedimiento oficial de convocar a una persona que aparezca como testigo o producir un registro, documento u otro objeto de un procedimiento oficial; o (D) estar ausente de un funcionario para que esa persona ha sido convocada.(d)Una persona convicta de una ofensa bajo la subsección (b) es culpable de un delito menor y será confinada en la cárcel por no más de un año o una multa de no más de mil dólares, o ambos.(e) en la subsección (c) o delito posterior. --Una persona declarada culpable de un delito en virtud del párrafo (c) o un segundo delito con arreglo al párrafo (b) es culpable de un delito y será confinada en el centro penitenciario no menos de uno ni más de diez años o una multa de no más de dos mil dólares, o ambos.f)Causa de acción civil .-Una persona que viole esta sección es responsable de una acción civil con cualquier persona perjudicada por la violación por lesiones o pérdida a la persona o propiedad incurridos como resultado de la Comisión del delito y de los honorarios razonables de abogados, costas judiciales y otros gastos incurridos como resultado de la persecución de una acción civil comenzada bajo este inciso, que es no el remedio exclusivo de una persona que sufre daños o pérdidas a la persona o la propiedad como un resultado de una violación de esta sección.”

El §61-2-9a, regula el *Stalking; harassment*; penas y definiciones:” A) toda persona que repetidamente sigue otro a sabiendas o tiene razones para saber que la conducta hace que la persona seguida razonablemente tema por su seguridad o sufra estrés emocional importante, es culpable de un delito menor y, a la convicción, será encarcelado en la cárcel del condado o regional por no más de seis meses o una multa de no más de mil dólares, o ambos.(b) cualquier persona que acosa repetidamente o repetidamente hace amenazas creíbles contra otro es culpable de un delito menor y, tras su condena, será encarcelado en la cárcel del condado o regional por no más de seis meses o una multa de no más de mil dólares, o ambos.c) no obstante cualquier disposición de este código en contrario, cualquier persona que viole las disposiciones del párrafo (a) o (b) de esta sección en violación de una orden de un Tribunal de circuito ,

juzgado o juez de familia, en efecto, y entró con arreglo a la parte 48-5-501, y SS., parte 48-5-601, SS. o 48-27-403 de este código es culpable de un delito menor y, con convicción, será encarcelado en la cárcel de condado por no menos de 90 días no más de un año o una multa no inferior a dos mil dólares ni más de cinco mil dólares o ambos. (d) una segunda o posterior condena por una violación de esta sección que se producen dentro de cinco años de una condena previa es un delito que se castiga con encarcelamiento en un establecimiento penitenciario del Estado por no menos de un año ni más de cinco años o una multa de no menos de tres mil dólares y no más de diez mil dólares, o ambos. (f) a los efectos de esta sección: (1) "Lesión corporal" significa gran dolor físico, enfermedad o cualquier deterioro de condición física; (2) "Amenaza creíble" significa una amenaza de lesión corporal con la aparente capacidad para llevar a cabo la amenaza y por lo que una persona razonable sería creer que la amenaza podría llevarse a cabo; (3) "Harasses" significa conducta deliberada dirigida a una persona o personas que causarían un daño mental a una persona razonable o angustia emocional; (4) "Familia inmediata" significa un cónyuge, padre, padrastro, suegra, suegro, hijo, hijastro, hermano o cualquier persona que reside habitualmente en el hogar o en los seis meses anteriores resididos regularmente en el hogar; y (5) "Repetidamente" significa en dos o más ocasiones."

El §6C-2-, contiene definiciones :” Para el propósito de este artículo y el artículo 3 de este capítulo (d) "Discriminación" entenderá cualquier diferencia en el tratamiento de los empleados del mismo modo situados, a menos que las diferencias están relacionados con las responsabilidades de trabajo real de los empleados o se decidieron por escrito por los empleados. (e) (1) "empleado" significa a cualquier persona contratada para el empleo permanente por un empleador para una posición de la prueba, tiempo completo o parcial. (g) "Empleador" significa una agencia estatal, departamento, Junta, Comisión, Colegio, Universidad, institución, Junta de educación del Estado, departamento de educación, condado, Junta de educación, organismo regional de servicios educativos o multicounty centro profesional o agente, utilizando los servicios de un empleado tal como se define en esta sección. (h) "Favoritismo" significa un trato injusto de un empleado como demuestra el trato preferencial, excepcional o ventajosa de un empleado del mismo modo situado a menos que el tratamiento está relacionado con las responsabilidades de trabajo real del empleado o es acordado por escrito por el empleado. (i) (1) "queja" significa una reclamación por un empleado alegando una

violación, una aplicación incorrecta o una mala interpretación de los estatutos, las políticas, normas o acuerdos escritos aplicables a los empleados incluyendo o:(ii) cualquier aplicación agravada discriminatoria o de otro tipo de políticas no escritas o las prácticas de su empleador;(iii) cualquier incidente de acoso identificado; (l) "Acoso" significa alteración continua o repetida, irritación o molestia de un empleado que es contrario al comportamiento previsto por la ley, la política y la profesión.”

## B.2. 43 Wisconsin

Los Estatutos de Wisconsin en el artículo 102.03 – Annot señalan: “Si un empleador hiere a un empleado a través de acoso sexual intencional, la lesión no es un accidente en sub. (1) (e) y no están sujetas a la disposición de exclusividad del sub. (2). “

El artículo 111.32 (13) regula el Acoso Sexual, que significa:” avances sexuales no deseados, inoportunas peticiones de favores sexuales, inoportuno contacto físico de carácter sexual o inoportuna conducta verbal o física de carácter sexual."Acoso Sexual" incluye conducta dirigida por una persona a otra persona del mismo o diferente género. "Inoportuna conducta verbal o física de carácter sexual" incluye pero no se limita a la deliberada, repetición de gestos no solicitados o comentarios de carácter sexual; repetición deliberada de visualización de materiales sexualmente gráficos ofensivos que no es necesario para fines comerciales; de liberada conducta física o verbal de carácter sexual, o no repetidos, que es suficientemente grave para interferir sustancialmente con el rendimiento de trabajo de un empleado o para crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.”

El artículo 111.321 – Annot, añade:” La conducta no deseada de contacto físico de naturaleza sexual y la conducta verbal inoportuna o la conducta física de carácter sexual puede constituir acoso sexual, incluso cuando no creen un ambiente de trabajo hostil. “

El Artículo 111.36(1)b) recoge” participar en acoso sexual; o implícita o explícitamente hacer o permitir la presentación a acoso sexual o aquiescencia de un término o condición de empleo; o hacer o permitir la aquiescencia de presentación o rechazo del acoso sexual en la base o cualquier parte de la base para cualquier decisión de empleo que afecte a un empleado, dar lugar a una acción disciplinaria contra un empleado para participar en el acoso sexual en violación del presente apartado; o que permita el acoso sexual para tener por objeto o efecto el interferir sustancialmente con un empleado en su trabajo o rendimiento o de creación de entorno de trabajo de

intimidación, hostil u ofensivo. En virtud de este párrafo, la injerencia sustancial con el rendimiento de trabajo de un empleado o la creación de ambiente de trabajo hostil u ofensivo o intimidatorio, se establece cuando la conducta es tal que una persona razonable bajo las mismas circunstancias que el empleado consideraría la conducta suficientemente grave o generalizada para interferir sustancialmente en su rendimiento de trabajo o para crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.”

En los Estatutos de Wisconsin de 2009-10 el capítulo 940 dedicado a los “ *Crimes Against Life And Bodily Security*”, el subcapítulo I. “ *Life*”, regula en el artículo 940.32 el *stalking*.” (1) En esta sección: “Curso de conducta” significa una serie de dos o mas actos en el tiempo, aunque sea corto o largo, que muestran una continuidad de propósito, incluyendo cualquiera de las siguientes acciones: 1. Mantener una proximidad física o visual a la víctima. 2. Acercarse o hacer frente a la víctima. 3. Aparecer en el lugar de trabajo de la víctima o ponerse en contacto con la víctima empleador o compañeros de trabajo. 4. Presentarse en casa de la víctima o ponerse en contacto con los vecinos de la víctima. 5. Introducirse en la propiedad, arrendada o ocupada por la víctima. 6. Ponerse en contacto con la víctima por teléfono o causando la víctima por teléfono propio o de cualquier otra persona repetida o continuamente, independientemente de si se produce una conversación. 7. Envío de material por cualquier medio a la víctima o, para el propósito obtener información sobre, difusión de información o comunicación con la víctima, a un miembro de la víctima familia o hogar o un empleador, compañero de trabajo o amigo de la víctima. 8. Comercialización de un objeto o entregar un objeto de propiedad propia, arrendado o ocupados por la víctima. 9. La entrega de un objeto a un miembro de la familia de la víctima o hogar o un empleador, compañero de trabajo o amigo de la víctima o colocar un objeto en o entrega de un objeto a la propiedad, alquilado, o ocupada por una persona con la intención de que el objeto entregarse a la víctima. (c) “Disputa laboral” incluye cualquier controversia relativa a términos o condiciones de empleo, o relativas a la asociación o la representación de las personas en la negociación, fijación, mantener, modificar o tratando de organizar los términos o condiciones de empleo, independientemente de si están las partes enfrentadas en relación más directa de empleador y empleado. d) “Sufrir graves trastornos emocionales” significa sentirse aterrados, intimidados, amenazados, acosados o atormentado. (2) Quien cumple todos los criterios siguientes es culpable de un Clase I delito: a) el actor que intencionalmente participa en un curso de conducta

dirigido a una persona específica que causaría a una persona razonable en las mismas circunstancias trastornos emocionales graves o temor a sufrir lesiones corporales o la muerte de él o ella o de un miembro de su familia o del hogar.(b) el actor sabe o debería saber que al menos uno de los actos que constituyen el curso de conducta hará que la persona sufra graves trastornos emocionales o colocará a la persona específica en temor razonable de lesiones corporales o la muerte de él o ella o a un miembro de su familia o del hogar.(c) los actos del actor causan sufrimiento emocional grave o inducen temor en la persona de sufrir lesiones corporales o la muerte de él o ella o un miembro de su familia o del hogar.(2e) quien cumple todos los criterios siguientes es culpable de un Clase I delito:(b) el actor sabe o debería saber que hará que la persona sufra graves trastornos emocionales o colocará a la persona en temor razonable de sufrir lesiones corporales o la muerte de él o ella o un miembro de su familia o del hogar.(c) con el acto el actor hace que la persona sufra grave angustia emocional o provoca temor en la persona de sufrir lesiones corporales o la muerte de él o ella o un miembro de su familia o del hogar.”

En el Capítulo 947 titulado *crimes against public peace, order and other interests*, en el artículo 947.013 recoge el *Harassment*. 947.013 :” (1) En esta sección:"Curso de conducta" significa un patrón de conducta compuesta una serie de actos a lo largo de un período de tiempo, corto, que acrediten una continuidad de propósito."Amenaza creíble" significa una amenaza con la intención y aparente capacidad para llevar a cabo la amenaza. “ El delito de acoso se produce cuando una persona se involucra en una línea de conducta o de ciertos actos en contra de una víctima. El acoso se produce cuando una persona, con la intención de "hostigar o intimidar" a la víctima: "Las empuja, acosa, da patadas o sujeta a la persona a contacto físico o intento o amenaza con hacer lo mismo ", o "Participa en un curso de conducta o repetidamente comete actos que hostigan o intimidan a la persona y que no sirven a ningún propósito legítimo. " El acoso es un delito de la Clase B, Circunstancias que justifican el aumento de penas: Si el acoso "se acompaña de una amenaza creíble que coloca a la víctima en temor de la muerte o daño corporal "o se produce cuando el acosador está sujeta a una violencia doméstica, abuso infantil, u orden de restricción por acoso o mandamientos judiciales que limitan o prohíben que el harasser's contacte con la víctima, El acoso es un crimen de clase A. Si el acosador fue condenado por ciertos



actos de acoso o acecho contra la misma víctima con pena de siete años de la Ley de acecho actual, el acoso es un delito mayor clase I.”

El artículo 3 recoge el *sexual assault* en el artículo 6-2-301 señalando las definiciones:”(i) "Actor" significa que la persona es acusada de asalto criminal;(ii) "Partes íntimas" significa los genitales externos, periné, ano o pubis de cualquier persona o el pecho de una persona femenina;(iii) "Físicamente indefenso" medio inconsciente, dormida o físicamente incapaz de comunicar la falta de voluntad para actuar;(iv) "Posición de autoridad", posición ocupada por un padre, guardián, miembro relativo, hogar, profesor, em presario, custodio o cualquier otra persona que, por razón de su posición, es capaz de ejercer considerable influencia sobre una persona;(v) "Agresiones sexuales" significa cualquier acto hecho criminal con arreglo a W.S. 6-2-302 por 6-2-319;(vi) "contacto Sexual" significa tocar, con la intención de la excitación sexual, gratificación o abuso, de partes íntimas de la víctima por el actor, de partes íntimas del actor por la víctima o de la ropa que cubre la zona inmediata de la víctima o del actor partes íntimas;(vii) "Intrusión Sexual" significa:(A) cualquier intrusión, por insignificante, por cualquier objeto o cualquier parte del cuerpo de una persona, excepto la boca, la lengua o el pene, en los genitales o anales apertura del cuerpo de otra persona si esa intrusión sexual razonablemente puede interpretarse como que a los efectos de la excitación sexual, gratificación o abuso; o(B) las relaciones sexuales, cunnilingus, felación, analingus o coito anal con o sin emisiones.viii "Víctima" significa la persona alegada que han sido víctimas de agresiones sexuales;(ix) "Este artículo" significa W.S. 6-2-301 por 6-2-320.”

#### B.2.44 Wyoming

El Código de 2010 de Wyoming en el Título, Capítulo 6 | 9 “ *miscellaneous offense*”, se refiere en el Artículo 6-9-102 a la prohibición de la discriminación y sus sanciones:” A ninguna persona se negará el derecho a la vida, la libertad, la búsqueda de la felicidad o las necesidades de la vida debido a su raza, color, sexo, credo o nacionalidad.(b) una persona que viole esta sección comete un delito punible por no más de seis meses de prisión, una multa de no más de siete doscientos cincuenta dólares (\$750.00) o ambos.”

#### C) Jurisprudencia

Revisaremos sentencias a nivel estatal y federal sobre la materia, teniendo en cuenta que en los Estados Unidos es preciso seguir el procedimiento del EE OC, necesario y previo a la vía jurisdiccional, y estimarse que el acoso viola derechos civiles, y es sólo admitido como tal en los casos de discriminación tasados, no considerándose hasta fechas recientes en proyectos de legislaciones de algunos Estados, como tal acoso laboral.

En la sentencia Davis, as next friend of Lashonda d. v. Monroe County board of education et al<sup>186</sup> de la Corte de Apelación de Estados Unidos, undécimo circuito, se trata el acoso sexual incluyendo la acción de daños y perjuicios en la condenaEl peticionario presentó demanda contra los en cuestados, una Junta de escuela (Junta) y funcionarios de la escuela, solicitando daños por el acoso sexual de su hija LaShonda

---

<sup>186</sup> No. 97-843. Argued January 12, 1999--Decided May 24, 1999

por una compañera de clase de quinto grado en una escuela primaria pública. Entre otras cosas, el peticionario alega que la indiferencia deliberada de los encuestados a los avances sexuales persistentes de g. f. hacia LaShonda creó un entorno intimidante, hostil, ofensivo y abusivo que violó el título IX de las enmiendas de educación de 1972, que, en la parte pertinente, prohíbe a un estudiante de ser "excluido de la participación en, negar los beneficios de, o someterse a discriminación en cualquier programa educativo o actividad que reciba asistencia financiera Federal [ing]"20 U. S. C. §1681(a). El Tribunal de Distrito Federal estimó que de "estudiante de estudiante", o entre iguales, el acoso no proporciona ningún terreno para una causa privada del título IX de acción por daños y perjuicios. La Corte disiente.

La Corte Suprema de los Estados Unidos en el caso *Syllabus v. Certiorari to the United States Court of Appeals for the fifth circuit* <sup>187</sup> analiza un caso de acoso sexual en el trabajo. El peticionario presentó una denuncia contra su empleador demandado Sundowner Offshore Services, Inc., alegando que el acoso sexual dirigido contra él por compañeros de trabajo demandados en su lugar de trabajo constituía "discriminación por sexo" prohibido por el título VII de la ley de derechos civiles de 1964, 42 U.S.C. 2000e-2(a)(1). Su petición fue aceptada. La Discriminación sexual conformada por acoso sexual de personas del mismo sexo es aplicable en virtud del título VII. La Prohibición del VII de discriminación de título "debi do... sexo" protege a hombres como a mujeres, *Newport News Shipbuilding y Dry Dock Co. v. EEOC*, 462 669 de Estados Unidos, 682 y en el contexto de la discriminación racial en el lugar de trabajo este Tribunal ha rechazado cualquier presunción concluyente de que un empleador no discrimina los miembros de su propia carrera, *Castañeda v. Partida* 430 Estados Unidos 482, 499. No hay ninguna justificación en la literalidad del título VII o precedentes de la Corte para una regla categórica sobre reclamaciones de discriminación "por sexo" simplemente porque el demandante y el demandado (o la persona encargada de actuar en nombre de la parte demandada) es del mismo sexo. Reconociendo la responsabilidad de hostigamiento de personas del mismo sexo no transformará el título VII en un código general de civilidad para el lugar de trabajo estadounidense, y se deberá juzgar la gravedad objetiva de acoso desde la perspectiva de una persona razonable en la posición del demandante, teniendo en cuenta todas las circunstancias. La prohibición del acoso

---

<sup>187</sup> No. 96-568. Argued December 3, 1997 - Decided March 4, 1998

sobre la base del sexo prohíbe sólo el comportamiento tan objetivamente ofensivo como para alterar las "condiciones" de empleo de la víctima. "Conducta que no es grave o generalizada para crear un ambiente un entorno laboral objetivamente hostil o abusivo que una persona razonablemente encontraría hostil o abusivo-e stá más allá del ámbito del título VII." Harris, 510 Estados Unidos, a los 21, citando Meritor, 477 u. S. en 67. En los casos de hostigamiento de personas del mismo sexo (como en todo), esa investigación requiere un cuidadoso examen del contexto social en que determinado comportamiento se produce y se experimentó por su destino.

La Corte Suprema de los Estados Unidos en el caso *Syllabus v. Certiorari to the United States Court of Appeals for the eleventh circuit*<sup>188</sup>, igualmente, resuelve sobre acoso sexual en el trabajo, que crea una atmósfera sexualmente hostil y ofende a la Ley de derechos Civiles de 1964 como conducta discriminatoria. Después de renunciar a su trabajo como com o salvavidas, Beth Ann Faragher interpuso una demanda contra la ciudad y sus jefes inmediatos, Bill Terry y David Silverman, por daños nom inales y otros , alegando, entre otras cosas, que los supervisores habían creado una "atm ósfera sexualmente hostil" en el trab ajo al som eter repetidam ente a Faragher ya otros socorristas fe meninos a com entarios lascivos y hablar de las m ujeres en términos ofensivos y que esta conducta constituía discriminación en los "términos, condiciones y privilegios" de su em pleo en violación del t ítulo VII de la ley de derechos civiles de 1964, 42 U.S.C 2000e-2(a)(1). El Tribunal de dist rito llegó a la c onclusión de que la conducta de los supervisores era suficientemente grave como para alterar las condiciones de empleo de Faragher y constituyen un a mbiente de trabajo abusivo y discrim inatorio de acoso. El Tribunal de distrito entonces sostuvo que la ciudad podría ser considerada responsable por el acoso de sus empleados sujetos a supe rvisión porque el acoso fue generalizado para apoyar una inferenc ia que la ciudad tenía "conocim iento o conocimiento constructivo". La Corte de Apelaciones señaló que la relación del organismo con la ciudad no faci lita el acoso, q ue el cono cimiento constructivo de la misma no podría ser imputado a la ciudad debido a su omnipresencia o conocimiento del

---

<sup>188</sup> No. 97-282. Argued March 25, 1998 - Decided June 26, 1998 .

supervisor, y que la ciudad no podría ser considerada responsable por negligencia al no prevenirlo.

La Corte Suprema de los Estados Unidos en el caso *Syllabus vs. Burlington industries, inc. v. Ellerth v. Certiorari to the United States Court of Appeals for the seventh circuit*<sup>189</sup> trata el tema del acoso sexual *quid pro quo* y de la responsabilidad del empleador. Kimberly Ellerth abandonó su trabajo después de 15 meses como vendedora en una de las muchas divisiones de Burlington Industries, supuestamente porque ella había sido sometida a constante acoso sexual por uno de sus supervisores, Ted Slowik. En un contexto de repetidas observaciones groseras y ofensivas y gestos presuntamente realizados por Slowik, Ellerth pone especial énfasis en tres incidentes donde comentarios de Slowik podrían interpretarse como amenazas a negar sus beneficios tangibles de trabajo. Ellerth rechazó todos los avances de Slowik, pero no sufrió ninguna represalia tangible y fue, de hecho, promovida una vez. Además, ella nunca informó a la autoridad sobre la conducta de Slowik, a pesar de conocer que Burlington ha tenido una política contra el acoso sexual. En la presentación de esta demanda, Ellerth alega que presuntamente Burlington se dedica a acoso sexual y obligó a su descarga constructiva, en violación del título VII de la ley de derechos civiles de 1964, 42 U.S.C. 2000e. La Corte de distrito otorgó juicio sumario a Burlington. El séptimo circuito invierte en una decisión que produjo ocho opiniones separadas y no hay consenso. Entre otras cosas, esas opiniones se centraron en si la reclamación de Ellerth podría clasificarse como uno de acoso *quid pro quo*, y si la norma de responsabilidad del empleador en dicha reclamación debe ser responsabilidad delegada o negligencia.

La Corte de Apelaciones de los Estados Unidos, Eighth Circuit, en el caso *Jenson v. Eveleth Taconite Company*<sup>190</sup>, vuelve a tratar el acoso laboral sexual y la discriminación laboral por razón de sexo como violación de derechos civiles. En agosto de 1988, Lois Jenson y Patricia Kosmach presentaron una demanda de acción de clase contra Eveleth Mines alegando discriminación sexual en violación del título VII de la ley de derechos civiles de 1964 (título VII), 42 U.S.C. § 2000e-2 y la ley de derechos humanos de Minnesota (MHRA), Minn. Stat. § 363.03, subd. 1. El 13 de mayo de

---

<sup>189</sup> No. 97-569. Argued April 22, 1998 - Decided June 26, 1998

<sup>190</sup> 6860 NOW.97-1147. N.o.-- December 05, 1997

1993, el Tribunal de distrito encontró Eveleth Mines responsable de discriminación (1) por razón de sexo en promociones a la posición de "foreman escalón" y foreman y (2) de acoso sexual. *Jenson v. Eveleth Mining Co.*, 824 F.Supp. 847, 889 (D.Minn.1993) (*Jenson II*).<sup>3</sup> el 29 de julio de 1993, de acuerdo con 42 U.S.C. § 2000e-5(f)(5) y la Regla Federal 53 de procedimiento Civil, el Tribunal nombró a un maestro especial para examinar los daños compensatorios y pagar las reclamaciones de daños punitivos bajo la MHRA planteadas por dieciséis empleadas de Eveleth Mines. Conclusion: Reconoce que el patrón fue insensible a las prácticas de acoso sexual que como Eveleth Mines, que provocaron la destrucción de la autoestima de las mujeres que trabajan expuestas a ella. El daño emocional, provocado por este registro de indecencia humana, intentó destruir la psique humana, así como el espíritu humano de cada demandante. La humillación y la degradación sufrida por estas mujeres es irreparable, y que en el entorno del lugar de trabajo tal hostilidad no será tolerada.

La Corte Suprema de los Estados Unidos en el caso *Harris v. Forklift Systems, Inc.*, U.S.(1993). *Teresa Harris, Petitioner v. Forklift Systems, INC. Certiorari to the United States Court of Appeals for the sixth circuit* <sup>191</sup> analiza el caso de una violación de derechos civiles por discriminación en el trabajo por razón de género que constituye acoso y ambiente de trabajo abusivo. Harris demandó a su ex empleador, Systems, Inc., afirmando que la conducta del Presidente hacia ella constituye hostigamiento y "ambiente de trabajo abusivo" debido a su género, en violación del título VII de la ley de derechos civiles de 1964. El Presidente insultó a menudo la hizo objeto de insinuaciones sexuales no deseadas debido a su género. Sin embargo, el Tribunal llegó a la conclusión de que los comentarios en cuestión no crean un ambiente abusivo porque no eran "tan graves como para afectar gravemente el bienestar psicológico de Harris" o le lleven a sufrir una "lesión [r]." La Corte de Apelaciones lo confirmó. El título VII es violado cuando el lugar de trabajo es tan impregnado con un comportamiento discriminatorio que es suficientemente grave o generalizado como para crear un entorno de trabajo hostil o abusivo, *ID.*, 64, 67. Esta Norma exige un entorno objetivamente hostil o abusivo, tal que una persona razonable encontraría hostil o abusivo, así como la percepción subjetiva de la víctima de que el ambiente es abusivo. b) si un ambiente es

---

<sup>191</sup> No. 92-1168 Argued October 13, 1993 Decided November 9, 1993

"hostil" o "abusivo" pueden determinarse sólo con mirar todas las circunstancias, que pueden incluir la frecuencia de la conducta discriminatoria; su gravedad; Si está físicamente amenazante o humillante, o un mero enunciado ofensivo de página II; y si interfiere indebidamente con el rendimiento de trabajo del empleado. El efecto sobre el bienestar psicológico del empleado es relevante para determinar si el demandante realmente encontró el ambiente abusivo. Pero mientras el daño psicológico, como cualquier otro factor pertinente, podrán tenerse en cuenta, no es el único factor necesario. Se apreció que la aplicación errónea por la Corte de distrito de la norma legal incorrecta bien puede haber influido en su conclusión final de que el ambiente de trabajo no fue intimidatorio o abusivo para Harris, dado que el Tribunal consideró cerrado el caso. "Abusivo" (o "hostil"), que en este contexto dicen lo mismo) no me parece una norma muy clara - y no creo que la claridad se incremente en absoluto apelando a la noción de una "persona razonable" de lo que significa la palabra vaga o añadiendo el adverbio "objetivamente".

La Corte Suprema de los Estados Unidos, tenth circuit, en el caso 109 F.3d 1281: Michelle Crawford, appellee, v. Michael Davis, Individually and in his official capacity as instructor of the University of Central Arkansas, defendant, Ron Williams, individually and in his official capacity as assistant to the President of the University of Central Arkansas; University of Central Arkansas; and Winfred L. Thompson, in his official capacity as President of the University of Central Arkansas, appellants <sup>192</sup>, trata el tema de acoso sexual en la Universidad, contemplando el proceso previo a la vía judicial. En septiembre de 1994 Michelle Crawford cree que los incidentes ocurridos son constitutivos de acoso sexual "quid pro quo" a ella por Michael Davis, uno de sus instructores en la Universidad de Arkansas Central "(UCA). Después de comunicarlo a varios profesores de la UCA y solicitar ayuda y después de la presentación de una queja informal contra el Sr. Davis, la Sra. Crawford finalmente inició una reclamación formal bajo la política de acoso sexual de la UCA. El Comité de acoso sexual de la Universidad oyó su reclamo y recomendó a Winfred Thompson, Presidente de la UCA, que el Sr. Davis fuera despedido. El Dr. Thompson aceptó esta recomendación y despidió al Sr. Davis. En conclusión, confirmamos el juicio a los acusados por el título

---

<sup>192</sup> 840 F.2d 743.Feb.23, 1988

VII. Asimismo afirmamos el juicio sumario en favor de los acusados Williams, Schliske, Heglar y el distrito de colegio con respecto a las reclamaciones de Long en 1983 y 1985 por conducta de represalia.

La Corte Suprema de Apelaciones de Nuevo México, District Court of Santa Fe County, Carol J. Vigil, District Judge, en el caso *Ocana v. American Furniture Co.*<sup>193</sup> conoce de un caso de represalias y discriminación sexual ilegal, estudiada previamente por el EEOC. Ocaña Levinia fue empleado en una tienda de Santa Fe desde julio de 1997 hasta noviembre de 1998. El 10 de diciembre de 1998, Ocaña presentó una queja de discriminación de empleo contra el departamento de derechos humanos división del trabajo Nuevo México y contra América, por represalias y discriminación sexual ilegal. La división envió una copia de su queja a la igual Comisión de oportunidad de empleo "(EEOC) para la investigación de violaciones federales de empleo. Mientras que su queja fue investigada por los organismos, contrató a un abogado que tenía experiencia en litigios sobre reclamaciones de discriminación en el empleo para representarle. Presentó una denuncia en el juzgado de distrito del Estado contra América y Kaminski, el director general de la tienda donde había trabajado. Había acusado de ambiente de trabajo hostil, acoso sexual y represalias en violación de la NMHRA y Title VII, 42 U.S.C. §§ 2000e y SS. (1994). Ella también había acusado a USA de supervisión negligente. Había acusado a Kaminski de agresiones sexuales, y provocación intencional de angustia emocional "(IIED). Ella presentó los mismos cargos contra América bajo una teoría de responsabilidad delegada. Conclusión. El Juicio sumario no se debe conceder en demanda de acoso sexual de Ocaña en virtud de la NMHRA o sus reclamaciones contra Kaminski; sin embargo, el juicio sumario fue adecuado a todas las demás reclamaciones.

La Corte Suprema de los Estados Unidos en el caso *Connally v. General Construction Co.*, 269 U.S. 385, 391, 46 S. Ct. 126, 70 L. Ed. 322 (1926) *McDonnell Douglas Corp. v. Green*, 411 U.S. 792 (1973), se enfrenta a un caso de discriminación por raza. Un activista negro de los derechos civiles presentó una queja con la Comisión de oportunidad de empleo igual (EEOC) carga violación del título VII de la ley de derechos civiles de 1964. El EEOC encontró que existe causa razonable para creer el

---

<sup>193</sup> 2004-NMSC-018, 135 N.M. 539, 91 P.3d 58.



rechazo de ese autor de 704(a) demandado § violación de la ley que prohíbe la discriminación contra los solicitantes o empleados para intentar protestar o cuando las condiciones de empleo sean presuntamente discriminatorias.

En el caso *Tollefson v. Safeway Stores, Inc.*, 142 Colorado <sup>194</sup>. El Tribunal señala que “el derecho a la intimidad no es invadido cuando se recuerda por el empleador del deudor su obligación, a menos que vaya acompañado por una campaña de acoso continuo o un intento de envilecer o exponer a un empleado al ridículo público o perder su empleo”.

En el caso *Truck Ins. Exch. v. Gagnon*, 2001-NMCA-092, 131 N.M. 151, 33 P.3d 901, de Nuevo Mexico, David Smith, camarero en el Café de tomate, presentó la demanda en un tribunal federal contra el administrador de la cafetería, el café y sus propietarios, alegando acoso sexual y un ambiente de trabajo hostil. Smith afirmó que en 1996, durante el tiempo que trabajó en el café, su manager, Edward White, le acosó sexualmente pidiéndole comer juntos varias veces y tocarle de manera coqueta, incluso después de que Smith le había pedido que no lo hiciera. Smith afirmó que White también le acosó por que quería tener sexo. Café de tomate tenía una póliza de seguros con Insurance Exchange (la compañía de seguros), que defendió la acción en una reserva de derechos y se estableció la reclamación por \$ 20,500.00. La aseguradora sostiene que el acoso sexual no está cubierto porque la Directiva contiene una exclusión por lesiones a los trabajadores. La compañía de seguros también sostiene que el acoso sexual no está cubierto porque la política requiere "lesiones corporales" y una "aparición", que se define en términos de un "accidente". La aseguradora sostiene que no se ha producido ningún accidente o lesiones corporales.

La sentencia del caso *Ulibarri v. State*, 2006-NMSC-009, 139 N.M. 193, 131 P.3d 43, de New Mexico, trata el acoso sexual como violación de derechos humanos y las lesiones indemnizables. Leslie Ulibarri alega violaciones de la ley de derechos humanos de Nuevo México, NMSA 1978, § 28-1-1 (1969) ("NMHRA"), por el demandado, la Academia de correcciones del Estado de Nuevo México por acoso sexual continuado *quid pro quo*. La demandante trabajó para el demandado como psicóloga de

---

<sup>194</sup> 442, 351 P.2D 274 (1960).

01 de octubre de 2001 a 07 de junio de 2002. Poco después de ser contratada, el Director de la Academia, Alan Shuman, le prometió una subida de sueldo, Shuman hizo ver a la demandante cada vez más claro que era sexualmente atraído por ella. Mientras que el demandante reconoce que las reclamaciones de su acoso sexual y represalias se basan en eventos antes del 25 de enero de 2002, argumenta que estos eventos, no obstante, deben considerarse bajo la doctrina de violación continuada, una doctrina equitativa que permita a un demandante presentar una reclamación de otra manera intempestiva. La Corte concluyó que el claro lenguaje del título VII exige que se presenten cargos relacionados con actos discrecionales en el plazo legal y rechazó el uso de las doctrinas equitativas para ampliar el plazo legal. En este caso el hostigamiento no era lo suficientemente grave y generalizado para apoyar el reclamo del demandante. El Tribunal de distrito concedió correctamente juicio sumario del acusado en la demanda de acoso sexual del demandante *quid pro quo*. "Cuando un demandante demuestra que una acción de empleo tangible es el resultado de una negativa a someterse a las exigencias sexuales del supervisor, él o ella establece que la propia decisión de empleo constituye un cambio en los términos y condiciones de empleo que es aplicable en virtud del título VII." (*Indus. Burlington, Inc. v. Ellerth*, 524 U.S. 742, 753-54 (1998)). Los tribunales federales han rechazado las reclamaciones *quid pro quo* cuando los demandantes no lograron mostrar una promesa explícita o implícita de un beneficio o amenaza de daño a cambio de conducta sexual. Véase, por ejemplo, *v. Carter*. Nueva York, 310 f. Suplemento 2d 468, 477-78 (N.D.N.Y. 2004) (rechazar la reclamación de *quid pro quo* donde el demandante no mostró ningún nexo entre los intentos del supervisor de besarla y le negó viajar y conceder tiempo extra, cuando los superiores del supervisor han aplicado una política no discriminatoria contra las horas extraordinarias); *Wang v. Metro. Vida Ins. Co.*, 334 f. Suplemento 2d 853, 866 (D. MD. 2004) El demandante no ha establecido que sufrió represalias. Para probar un caso de *prima facie* de represalia, el demandante debe mostrar que: "(1) ejerza actividad protegida; (2) sufrió una acción de empleo adverso; y (3) existe una relación causal entre estos dos acontecimientos". Una acción de empleo adverso se produce cuando un empleador impone un cambio tangible, significativo, nocivo en las condiciones de empleo. Consulte *Ellerth*, 524 U.S. en 761 ("una acción de empleo tangible constituye un cambio significativo en el estado de empleo, tales como contratar, despedir, fallando a promover, reasignación significativamente diferentes responsabilidades o una decisión causando un cambio significativo en los beneficios."). El Demandante identifica comentarios por Shuman

como evidencia de represalias. Shuman le dijo que necesitaba que intentara estar en el trabajo de las ocho de la mañana, y también dijo a su supervisor: "¿Qué hace [demandante] realmente aquí?" Estas críticas son sumamente suaves y aisladas. El Demandante no ha alegado que fueron repetidos o parte de un patrón más amplio de mayor control. Incluso si estos comentarios se hicieron con un motivo de represalia, no constituyen un cambio significativo, nocivo en las condiciones de empleo. Sin ninguna muestra que estos comentarios fueron junto con acciones más concretas, no llega al nivel de una acción de empleo adverso. Se concluye que el Tribunal de distrito no erró en la concesión de juicio sumario. Por tanto, afirmamos.

La Corte Suprema de Apelaciones de Wisconsin el 20 de Junio de 1998, en el caso *Connie L. Lentz and Thomas J. Lentz, v. David N. Young*, trata un caso de acoso laboral sexual como accidente de trabajo. Lentz comenzó a trabajar para Youngs como camarera en 1983 o en 1984 y mantuvo esa posición durante aproximadamente seis años. El 13 de julio de 1990, Lentz presentó una denuncia contra Young alegando que le amenazó, agredió y le tocó en forma ofensiva a lo largo de un año. Lentz alega que Young participa en una serie continua de acciones que constituye una ofensiva invasión de su privacidad. Lentz alega que las acciones de Young le causaron angustia emocional y que ella debió recibir asistencia médica a causa de la conducta sexualmente impropia, prolongada e inexorable de Young hacia ella. Lentz alegó que Young repetidamente verbalmente abusó de ella y la siguió en el transcurso de un período de un año. En realidad la conducta Young era tan extrema y omnipresente que Lentz, con la ayuda de sus compañeros de trabajo, tomó medidas para evitarle en el trabajo. Así, dada la naturaleza prolongada y persistente de la conducta de Young desde la perspectiva de Lentz, la conducta de Young no fue inesperada o imprevista. En consecuencia, concluimos incluso bajo *Jenson*, que el acoso sexual intencional de Young de Lentz no fue un "accidente" en el sentido de la WCA. La Corte concluyó que el término accidente debe determinarse desde la perspectiva del empleado lesionado, no desde la perspectiva de la persona que causa las lesiones. Sin embargo, la mayoría ahora redefine el plazo de accidente y ve esta determinación desde la perspectiva de la persona que causa la lesión, a saber, el empleador. Esto es exactamente lo contrario de lo que nuestro Tribunal Supremo hizo en *Jenson*. El término accidente no puede tener dos significados diferentes en la misma frase de la mismo estatuto. Por lo tanto, confirmo al Tribunal de primera instancia sobre la base de que la actuación de Young con supuestas

faltas prolongadas, reiteradas y persistentes desde la perspectiva de Lentz, no fueron un accidente.

La Corte de Apelaciones de Wisconsin el 5 de marzo de 1996, en el caso *Janet Leigh Byers, vs Labor And Industry Review Commission, Northern Manufacturing Company and Paul Norenberg*, Janet Leigh Byers reclama en base a la ley (WFEA) de empleo contra su empleador por no detener el acoso sexual por su co-empleado. El Tribunal de primera instancia llegó a la conclusión de que la reclamación de empleo de Byers era justa basada en que en caso de fallo de su empleador para remediar el acoso sexual no está sujeta a disposición de la WCA como recurso exclusivo. Aunque la conducta de un co-empleado pudo haber sido intencional, las lesiones resultantes pueden estar dentro del alcance de "accidente" y ser resarcible en virtud de la WCA. ID. en 545; *Jenson v. empleadores Mut. CAS. Co.*, 161 Wis.2d 253, 264, 468 N.W.2d 1, 5 (1991). El acoso sexual no necesita ser imprevisible para que el daño se considere "accidente"; es suficiente que la lesión sea inesperada. *Zabkowicz*, 789 F.2d en 545; Véase también *Jenson*, 161 Wis.2d en 265-66, 468 N.W.2d en 5-6.

La Corte de Apelaciones de New Mexico, en el caso *Jessica Nichole Ruegsegger, v. The Board Of Regents Of Western New Mexico University and John Counts, Ph.D, And Chris Farren, Ph.D*, individually and in their official capacities as President and Vice President of WNMU<sup>195</sup>, resuelve un recurso sobre angustia emocional intencional. La Demandante asistía en la WNMU con una beca atlética en la primavera de 2004. El 13 de abril de 2004, fue supuestamente violada por dos jugadores de fútbol de la WNMU. La demandante estaba insatisfecha con la investigación subsiguiente realizada por la WNMU y, el 19 de agosto de 2004, presentó una denuncia contra los acusados por infligir angustia emocional intencional, por violación del título IX, incumplimiento de contrato y violación de un pacto implícito de buena fe y trato justo. La demandante alega que los funcionarios de la WNMU han incumplido sus obligaciones contractuales al no seguir deliberadamente las políticas y procedimientos de la WNMU en la investigación del ataque sexual, no proporcionar una escuela libre de acoso y hostilidad, y no proporcionar apoyo razonable tras el asalto. El caso se quitó al Tribunal federal que, con arreglo al movimiento sin oposición del demandante y la

---

<sup>195</sup> 007-NMCA-030, 141 N.M. 306, 154 P.3d 681

estipulación de las partes, desestimó la demanda del título IX y remitió a la corte del Estado. La Corte confirmó la orden del Tribunal de desechar la queja de la demandante y confirmó la orden modificada del Tribunal de distrito.

La Corte Suprema de EE.UU. del Tribunal de Apelaciones de EE.UU., Septimo Circuito, en el caso *West Cbocs, Inc. v. Humphries* (06 Hasta 1431), resuelve un caso que surge de una demanda por la parte demandada, Hedrick G. Humphries, ex gerente asistente de un restaurante Cracker Barrel, que CBOCS West, Inc. (propietario de Cracker Barrel) que despidió (1) a causa de los prejuicios raciales (Humphries es un hombre negro) y (2) porque se había quejado a los administradores de que un asistente del gerente había despedido a otro empleado negro, Venus, Verde, por razones basadas en la raza. Humphries presentó una acusación oportuna ante la Equ al Employment Opportunity Commission (EEOC), de conformidad con 42 USC § 2000e-5, y recibió una carta de "derecho a demandar". A continuación, presentó una denuncia en el Tribunal Federal de Distrito sobre la base de que las acciones CBOCS han violado el Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, 78 Stat. 253, según enmendada, 42 USC § 2000e y ss., Y el mayor "contrato de igualdad de derechos" la prestación de que se trata aquí, § 1981. El Tribunal de Distrito desestimó las reclamaciones por impago de las tasas, que es necesario presentar en forma oportuna. A continuación, concedió la moción de sentencia sumaria en las reclamaciones de Humphries CBOCS dos § 1.981. La sentencia fue apelada. La Corte de Apelaciones de EE.UU. falló en contra de Humphries y confirmó la concesión de la Corte de Distrito de juicio sumario en lo que respecta a su denuncia de discriminación directa. Sin embargo, falló a favor de Humphries y ordenó un juicio en cuanto a su afirmación de represalia.

Veredicto del Tribunal de Apelación del Caso *Sousa v. Roque*<sup>196</sup>, precedent Setting Decision by the U.S. Court of Appeals for the Second Circuit sobre un caso de acoso moral en el estado de Connecticut, departamento de protección del medio ambiente (DEP). Bryan J Sousa, demandante-recuriente, escribe en un correo electrónico personal: "después de informar de una cultura de hostigamiento, contra la gestión del DEP (Departamento de protección del medio ambiente, estado de Connecticut), fue finalmente despedido. Entonces presentó una demanda en el Tribunal Federal, afirmando, entre otras cosas, las violaciones de sus derechos civiles y la causación

---

<sup>196</sup> LEGAJOS N° 07-1982-CV

intencional por ello de angustia emocional por la gestión de DEP. Sin embargo, un Juez Federal determinó inicialmente que su caso era fácilmente legible para el juicio en el Tribunal Federal ya que las cuestiones, en opinión del juez, no eran "asuntos de interés público" debido al hecho de que los problemas fueron mezclados con una disputa de empleo. Por consiguiente apeló la decisión y ganó. En resumen, la Corte de Apelaciones dictaminó que las cuestiones en efecto eran motivo de preocupación pública independientemente del contexto en el que ocurrieron. El libro Mobbing, abuso emocional en el lugar de trabajo estadounidense fue fundamental para la credibilidad de este caso. En su decisión, el juez de la Corte de Apelaciones citó un correo electrónico por el demandante-recuriente, Bryan Sousa, gestión de DEP haciendo referencia al libro y los conocimientos que proporciona. Además, el juez se refiere la terminología "hostigamiento" en el veredicto (p.4) para denotar las quejas de Sousa: "Sousa se quejó sobre incidentes de acoso de grupo contra él, llamado "acoso moral", que es un proceso de conductas abusivas causadas a lo largo del tiempo. Específicamente, informó que él había sido acosado por varios empleados de nivel inferior y..." El Demandante, apela a una sentencia de 23 de abril de 2007 de la Corte de distrito de Estados Unidos para el distrito de Connecticut (Janet C. Hall, juez), que otorga una moción a los acusados que habían tomado represalias contra él en violación de la primera Enmienda por las denuncias que hizo sobre la violencia en el trabajo. Específicamente, el demandante sostiene que aunque el Tribunal de distrito correctamente llegó a la conclusión de que estaba hablando "como un ciudadano" y no "como un empleado" para los fines de la primera enmienda, la Corte de distrito se equivocó al concluir que su discurso fue sin protección porque no era sobre un asunto de interés público. El Tribunal está en desacuerdo con la conclusión de la Corte de distrito de que el discurso de Sousa abordaba un asunto de interés público únicamente porque estuvo motivado por quejas de empleo, y de abandonar la orden de la Corte de distrito de concesión juicio sumario a los acusados en la reclamación de la primera enmienda de Sousa.

En el caso *Ferguson v. Denemours E.I. Dupont y Co.*,<sup>197</sup> se cita una "conducta sexual agresiva y una conversación explícita por parte de la demandante pueden constituir una causa de acción para el acoso sexual [entorno hostil].

---

<sup>197</sup> 560 F. SUPP 1172, 33 DAP ¶ 34,131 (D. SUPR. 1983)

En la decisión de la Comisión N° 84-1, Guía de prácticas de empleo de CCH ¶ 6839, la Comisión encontró que la participación activa en la conducta sexual en el lugar de trabajo, por ejemplo, "usando palabras sucias y contar chistes sucios," puede indicar que los avances sexuales de que se quejaba, no eran inoportunos. Por lo tanto, la Comisión constató que no es acoso producido con respecto a un empleado que se había unido en la narración de la subida de tono de chistes y el uso de lenguaje vulgar durante sus dos primeros meses en el trabajo y no se ha podido proporcionar aviso posterior de que la conducta no era bienvenida. Por participar activamente en la conducta, el sujeto había creado la impresión entre sus compañeros de trabajo que acogía con satisfacción el tipo de orientación sexual, bromas que más tarde afirmó eran cuestionables. Simplemente dejar de participar era insuficiente para demostrar que la conducta continua ya no era bienvenida.

La Comisión de la EOCC, en la decisión N° 81-17,<sup>198</sup> trata de la violación del título VII cuando la demandante alegó que su supervisor hizo repetidos avances sexuales hacia ella; aunque el supervisor negó las acusaciones, las declaraciones de otros empleados la ha apoyado.

En *Highlander* y también en *Rabidue v. Osceola refinado Co.*,<sup>199</sup> el sexto circuito requiere una muestra adicional de que el demandante sufrió algún grado de daños psicológicos. *Highlander*, 805 F.2d a 650; *Rabidue*, 805 F.2d en 620. Sin embargo, es la posición de la Comisión que es suficiente mostrar que el acoso es inoportuno y que habría afectado sustancialmente el entorno de trabajo de una persona razonable.

En *Scott v. Sears, Roebuck and Co.*,<sup>200</sup> los comentarios ofensivos y la conducta de compañeros de trabajo eran "demasiado aislados y falta el efecto repetitivo y debilidad necesario para mantener un ambiente hostil base de la reclamación";.

En el caso *Moylan v. Maries County*,<sup>201</sup> se señala que un incidente o incidentes aislados de acoso no serán suficientes para establecer una violación; el acoso debe ser sostenido y no trivial.

---

<sup>198</sup> decisiones CCH EEOC (1983) # 6757

<sup>199</sup> F.2d 805 611, 41 DAP 36,643 (6 Cir. 1986), negó cert., 107 S. CT. 1983, 42 DAP ¶ 36,984 (1987),

<sup>200</sup> 798 F.2d 210, 214, 41 DAP ¶ 36,439 (7 Cir. 1986)

En este sentido de exigencia probatoria el caso *Downes v. Administración Federal de aviación*<sup>202</sup>, recoge que título VII no crea una demanda de acoso sexual "para cada broma cruda o comentario sexualmente explícito hecho en el trabajo...[ El patrón de conducta ofensiva debe probarse..."

En el caso *Liberto v. Estándar americano*<sup>203</sup>, el demandante no sufrió un ambiente hostil en la recepción de un mensaje obsceno de sus compañeros de trabajo y sollicitación sexual de un compañero de trabajo.

En relación con el acoso sexual y un ambiente hostil de trabajo, la sentencia del caso *Neville v. Taft Broadcasting Co.*, 42 casos de FEP 1314 (W.D.N.Y. 1987) manifiesta que un avance sexual, rechazado por el demandante, puede establecer un caso prima facie de acoso "quid pro quo", pero no es lo suficientemente grave como para crear un ambiente hostil.

Por último, en *Horkan v. USPS*, EEOC apelación N° 01976837 (6 de abril de 2000), el EEOC encontró que el autor era acosado en base a su sexo y discapacidad. Durante un período significativo de tiempo, ella fue continuamente sometida a comentarios degradantes por compañeros que se refirieron a su discapacidad o fueron negativas hacia las mujeres en general.

---

<sup>201</sup> 792 F.2d 746, 749 40 DAP ¶ 36,228 (8 Cir. 1986)

<sup>202</sup> 775 F.2d 288, 293, 38 DAP ¶ 35,590 (D.C. Cir. 1985)

<sup>203</sup> 41 casos FEP 471 (D.N.J. 1986),





### 3.2.3, Reino Unido: Inglaterra, Irlanda Y Gales

#### A) Autores.

Por orden cronológico señalaremos los autores que han publicado y tratado el tema del acoso en habla inglesa, precisando que distinguen e empleando el término *mobbing*, *harassment at work*, *bulling at work* y *stalking*. Entre sus obras destacamos :

BRODSKY, C. M, “ *The harassed worker*”. (1976): Lexington: Lexington Books. Es el primer libro que trata el acoso en el lugar de trabajo. Aun no se distingue entre lo que hoy entendemos por acoso laboral y el estrés debido a la sobrecarga de trabajo, etc. Se centra en el trabajador hostigado y su impotencia frente a la situación. Publicó, por primera vez, algunos casos de hostigamiento laboral.

ADAMS, A. “ *Bullying at work. How to confront and overcome it*”. (1992) : London: Virago Press.

ADAMS, A. “ *Holding out against workplace harassment and bullying*”. 1992) Personnel Management 1992/Oct.

ADAMS, A” *The Standard Guide to confronting bullying at work*”. Nursing Standard. 7:10. 44-46. (1992). Esta autora fue la primera en llamar la atención sobre el tema en Inglaterra. Se cree que acuñó la expresión "acoso laboral" en 1988.

BABIAK, P. “ *When Psychopaths go to Work: A Case Study of an Industrial Psychopath*.” 1995: Applied Psychology: An International Review. 44(2), pp 171-188.

OVERALL, S. (1995)),” *Union demands action to stop bullying at work*”, Personnel Management, 21 September, p. 10.

PORTEOUS, J (2002) “*El acoso en el trabajo - la situación jurídica*”, Derecho Empresarial, vol. 44 . Explora la legislación vigente en relación con el acoso en el lugar de trabajo y los intentos para determinar la efectividad de los medios de reparación y protección jurídicos de la víctima en el Reino Unido para hacer frente a tal comportamiento, citando a otros países europeos, especialmente Suecia y Noruega, que posee ejemplos de legislación potencial en 2002.

NIEDL, K. ” *Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications*”. . In: Zapf & Leymann (Eds.):” *Mobbing and Victimization at Work*”. (1996):. A Special Issue of The European Journal of Work and Organizational Psychology. 2. Estudia la relación entre el acoso moral en el trabajo y el bienestar de la persona afectada, y explora los posibles efectos de organización del mobbing en relación con la conducta de afrontamiento. El artículo presenta los datos de dos estudios llevados a cabo en Austria (368 profesionales de la salud) y Alemania (10 en pacientes) entre 1993 y 1994. Los resultados apoyan los hallazgos de otros que el mobbing tiene un impacto negativo en el bienestar de la persona afectada. Por otra parte, los resultados indican que los empleados no hacen frente a acoso psicológico mediante el uso de reacciones de huida o lucha silenciosa (por ejemplo, el absentismo o, menor nivel de productividad). Los resultados sugieren que debería ser posible identificar el mobbing en una etapa temprana, lo que, a su vez, debería mejorar la prevención del mobbing.

RAYNER, C.” *Incidence of workplace bullying*” . 1997. Journal of Community and Applied social Psychology . A summary review of literature relating to workplace .Journal of Community and Applied social Psychology, 7.pp181 -191 . Sugiere que para definir acoso laboral existe es preciso señalar en una lista los comportamientos hostiles de los adultos.

LIEFOOGHE, A.P.D. AND MAC KENZIE,K ‘*Accounts of workplace bullying: the role of the organization*’, (2001) European Journal of Work and Organizational Psychology 10(4): 375-392.

GALLAGHER, R “ *I’ll be watching you.*” 2001, Virgen . Incluye la historia completa del acecho de Tracey Morgan Su caso dio lugar a la aprobación de la Ley de protección contra el acoso.

LIEFOOGHE, A.P.D. AND MACKENZIE, K. ‘ *Explaining Bullying at Work: Why we should listen to employee accounts*’ in C. Cooper, S. Einarsen, H. Hoel and D. Zapf (Eds) *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice.* 2002, UK, Londres, Taylor&Francis, pp 219-230

RAYNER, C., HOEL, H. & COOPER, CL.” *Workplace bullying: What we know, who is to blame, and what can we do?*” Taylor and Francis (2002) .Realizan un estudio que ha cubierto 5.500 personas, pero va más allá , considerando que la intimidación de lugar de trabajo es un área que ha atraído con considerable atención a través de la última década de prensa, ya que es un problema endémico en la vida laboral en Gran Bretaña; y en una estimación conservadora, se concluye que más de la mitad de la población activa puede esperar experimentar intimidación en el trabajo (ya sea directamente por ser intimidado, o ser testigo) en algún momento de sus carreras. Señalan que en los tribunales bajo la legislación de salud y seguridad e igualdad de oportunidades se ha tratado el tema del acoso laboral.

LIEFOOGHE, A.P.D. ‘ *Employee Accounts of Bullying at Work*’, International Journal of Management and Decision Making Volume 4, Number 1 / 2003. 24 – 34. Este estudio de casos ofrece algunas sugerencias mediante la exploración de las opiniones de los empleados en relación con el acoso en el trabajo.

LIEFOOGHE, A.P.D. AND MACKENZIE D ‘ *Voice and Power: Critically examining the uses of the term bullying in organizations*’ in A. Schorr, B. Campbell and M. Schenk (2003) (eds) *Communication Research in Europe and Abroad: Challenges of the First Decade.* Walter de Gruyter.

GUILLOW, E; “*Harassment at work*”.2003.Jordan Publishing, 2º edición. Acoso en el Trabajo es un libro práctico que prepara a los empleadores y sus asesores con los conocimientos necesarios para combatir este problema y reducir el riesgo de dañar y los casos judiciales. Escrito por los abogados de una de las principales firmas de abogados

del país de empleo, proporciona claras explicaciones prácticas de la ley en todas las formas de acoso del lugar de trabajo: raza, religión sexual, / creencias, discapacidad, acoso escolar, la orientación sexual y edad; y se describen los procedimientos para resolver los casos de acoso, tanto a nivel interno como a través de los tribunales. Incluye una gran cantidad de nueva jurisprudencia y ofrece por primera vez una definición legal del acoso basada en los Reglamentos (Act) de 1997.

ISMAEL, A: BUNNMI, A, " *Harassment, bullying at violence at work: Una guía práctica para la lucha contra el abuso del empleado* "Spiro Press; Edición 2003.UK Este volumen ofrece una mirada en profundidad en una variedad de formas de acoso que se producen en el lugar de trabajo. Sugiere razones por las que acosar, y muestra cómo crear un ambiente donde el acoso y la intimidación no puede prosperar. Uso de historias de casos y ejemplos, el libro cubre una amplia gama de cuestiones fundamentales, a saber: las formas de acoso, la perspectiva de la víctima, la cultura organizacional, el costo / tribunales, y la prevención y la educación.

LIEFOOGHE, AP D, " *Harassment in the workplace: an introduction to the Symposium.* " 2004 British Journal of Guidance and Counseling. *El acoso en el trabajo: Una introducción al simposio.* 2004. Diario británico de Orientación y Consejería, 32, 265-268.

RAYNER, C., Y KE ASHLY, L. " *Bullying at work: A perspective from Britain and North America* ". In S Fox & PE Spector (Eds.), (2005). Washington, DC: American Psychological association.

MCCARTHY, P. " *El acoso en el trabajo: Una experiencia posmoderna* ". En S. Einarsen, Hoel H., D. Zapf, y CL Cooper ,(2003). (Eds.), *El acoso y el abuso emocional en el trabajo: perspectivas internacionales en la investigación y la práctica* Londres: Taylor & Francis, pp 231 a 244.

LUTGEN-SANDVIK, P. " *Take this job and . . .* ": *Quitting and other forms of resistance to workplace bullying.* 2006, Communication Monographs, 73, 406-433.

LIEFOOGHE, A. & MACKE NZIE DAVE Y, K. “ *The language and organization of bullying at work.*” 2010 .Edit Administrative Theory and Praxis volumen 32 (1), pp. 71-95. En esta obra explica como se ha institucionalizado el mobbing en las organizaciones.

ADISSON N, LAWS ON-CRUTTENDEN, T,.” *Harassment Law & Practice*”, 1998. UK, Amazon.Incluye las disposiciones pertinentes de la delincuencia y desorden de 1998 y la Ley de Derechos Humanos de 1998. Examina el acoso de los puntos de vista tanto de la defensa como de la fiscalía, desde el punto de vista jurídico civil y penal. Contiene útiles listas de control y los precedentes, así como recursos. Ya se trate de acoso sexual en el trabajo, el acoso, el acoso racial o los vecinos del infierno', el acoso de hoy es claramente un problema social y legal importante. Este libro estudia el tema del acoso, a caballo entre el derecho civil y penal, derecho consuetudinario y el derecho escrito. Se dan orientaciones sobre la preparación y defensa de un caso de acoso. Los autores, que han llevado una serie de casos importantes señalan detalladamente todas las opciones legales disponibles, lo que permite una elección informada en cuanto a la acción más apropiada. Igualmente tratan los distintos tipos de medidas cautelares y órdenes de restricción. Se examinan y comparan los numerosos precedentes.

En cuanto al derecho laboral, se examina el acoso laboral en:” *Harassment and Bullying at work.*” Acas 1997. Define la intimidación y el acoso. Estos términos se utilizan indistintamente por la mayoría de las personas, y muchas definiciones incluyen la intimidación como una forma de acoso. Acoso, en términos generales es un comportamiento no deseado que afecta a la dignidad de hombres y mujeres en el lugar de trabajo. Puede estar relacionado con la edad, sexo, raza, discapacidad, religión, orientación sexual, nacionalidad o cualquier característica personal del individuo y puede ser persistente o un incidente aislado. La clave es que las acciones o comportamientos son vistos como degradantes e inaceptables por el destinatario. La intimidación puede caracterizarse como comportamiento malintencionado ofensivo, intimidante, o insultante, un abuso o mal uso del poder a través de los medios destinados a socavar, humillar, denigrar o lesionar al destinatario. El Bullying o acoso puede hacerse por un individuo contra un individuo (tal vez por alguien en una posición de autoridad, como un administrador o supervisor) o por grupos de personas. Puede ser evidente o puede ser insidioso. Cualquier forma resulta injustificada e incómoda para el individuo.

FINCH.E- "*The criminalisation of stalking*". 2001 .Cavendish.Su investigación sobre acoso ha sido influyente para los responsables políticos a nivel nacional e internacional (stalking para el ejecutivo es cocés y acoso en Escocia). Señala que la literatura sobre acoso y hostigamiento es unánime en marcar la falta de una definición general. Se dedica mucha atención a los problemas que se derivan de esta falta en la evaluación de la naturaleza, el alcance y la prevalencia de acoso, así como en elaborar medidas para hacer frente a ese comportamiento<sup>204</sup>

No hay ninguna definición legal de acoso o acecho en el Reino Unido. En su documento de consulta de 1996 antes de la introducción de la protección de la ley de acoso, que creó dos delitos específicos para tratar de acoso o acecho en Inglaterra y Gales, el Ministerio del interior<sup>205</sup> describe acoso como una serie de actos, que pretenden, o de hecho, realizan acoso a otra persona. " El Ejecutivo escocés en su consulta<sup>206</sup> sobre acoso y hostigamiento 15 /2000 sugiere" generalmente, el acoso y el hostigamiento son medios intencionales de comportamiento, con la participación de más de un incidente, lo que provoca miedo, molestia o molestia a la víctima".

---

<sup>204</sup> FINCH "*The Criminalisation of Stalking: constructing the problem and evaluating the solution*," 2001) London: Cavendish Chapter 1, pp10-27.

<sup>205</sup> Home Office/Lord Chancellor's Department (1996) *Stalking - The Solutions*, London: Home Office.

<sup>206</sup> Scottish Executive (2000) "*Stalking and Harassment: a consultation document*," Edinburgh: Tactica

## B) Legislación.

No hay legislación sobre *bullying*, ni *mobbing*, pese a ser el término utilizado en nuestro país, España, para identificar al acoso laboral, sólo sobre *Harassment* o acoso en el trabajo, enmarcado en la legislación específica sobre diversos tipos de discriminación.

En la Comunidad Anglosajona, de Australia y Nueva Zelanda, se aprobó la Workplace Health and Safety ACT 1995 y varias guías que permiten su aplicación frente a las conductas de *mobbing* o al *bullying*.

En Reino Unido, el "Código de conducta en materia de procedimientos disciplinarios y de reclamación" del Servicio Consultivo Británico para la conciliación y el arbitraje (ACAS), define el acoso como "un comportamiento ofensivo, malicioso o insultante, un abuso de poder por medios destinados a debilitar, humillar, denigrar o injuriar a la víctima".

En Irlanda, el Grupo de Trabajo para la prevención del acoso en el lugar de trabajo propuso, en abril de 2001, la siguiente definición de acoso en el lugar de trabajo: "conducta inapropiada y repetida, directa o indirecta, verbal, física o de otro tipo, que una o más personas dirigen contra un tercero o terceros, en el lugar de trabajo y/o en el curso del mismo, que pueda considerarse con razón que merma el derecho del individuo a la dignidad en el trabajo." Un incidente aislado del comportamiento descrito en esta definición puede constituir una afrenta a la dignidad en el trabajo pero en tanto que incidente puntual no será considerado acoso".

Un estudio de la Fundación de Dublín abarca toda una serie de factores del entorno laboral, entre los cuales están la violencia y los acosos<sup>207</sup>. En este terreno (en el que la Fundación incluye el acoso).

---

<sup>207</sup> Hay muchas diferencias entre los distintos Estados miembros de la UE, y ello se debe, según la Fundación, a la menor cantidad de información sobre ciertos países, a una mayor toma de conciencia en



Según la Fundación de Dublín, las circunstancias laborales inseguras son una causa importante de la creciente aparición de distintas formas de violencia en la vida laboral, entre las que la Fundación incluye el acoso. Siempre según la Fundación de Dublín, las personas acosadas están esencialmente más expuestas al estrés que los trabajadores en general<sup>208</sup>.

Durante el año 1996 se rechazó un proyecto de Ley de *Stalking*<sup>209</sup> en Westminster, convirtiéndose en el precursor de la Bill de marzo de 1997 de protección contra el acoso. En este proyecto se entendió por “acecho” o acoso la participación en un curso de conducta que una persona en seguir o aproximarse a otra, llamadas telefónicas (incluye las llamadas con permanencia en silencio durante la misma) o los contactos por otros medios electrónicos o de otro tipo; demostrar proximidad a una persona, entrar donde vive, visitar su trabajo en varias ocasiones, interferir en sus propiedades o posesiones, difundir información sobre una persona o material ofensivo sobre ella en un lugar donde ésta vive o trabaja habitualmente, ofrecer material ofensivo e injustificado o no solicitados sobre esa persona, o realizar cualquier acto en relación a una persona, que resulta razonablemente probable que se sienta acosada, alarmada,

---

otros y a la diversidad de los sistemas jurídicos y las diferencias culturales, todo lo cual puede influir en la forma de valorar estas cuestiones.

El resultado del estudio en curso en los Estados miembros muestra que las *mujeres* son víctimas de acoso en mayor medida que los *hombres*, un 9% y un 7% respectivamente, y que los trabajadores temporales están más expuestos que los fijos. La proporción de gente acosada es, según el estudio, más elevada en la Administración pública, un 13%, pero también es alta, por ejemplo, entre los empleados de servicios y ventas, un 11%, y de la banca, un 10%. Las evaluaciones o investigaciones nacionales revelan también que cierto número de otras profesiones, y de sus ramos respectivos, están fuertemente expuestas a este tipo de riesgos.

<sup>208</sup> Entre las personas acosadas hay un 47% que declara que su trabajo es estresante, mientras la proporción entre el total de los encuestados es del 28%. También el absentismo por razones de salud es más corriente entre las personas acosadas (34%) que entre el resto de los encuestados (23%).

En una reelaboración especial de datos nacionales procedentes del Estudio sueco sobre el entorno laboral de 1998 se constata que hay una relación entre el estrés y el acoso. Un índice que evalúa la combinación de exigencia y autonomía en el trabajo arroja los siguientes datos:

*Combinación Víctimas de acoso, %*

*Mujeres Hombres*

Trabajos de tensión elevada: alta exigencia y baja autonomía 12,6 15,9

Trabajo activo: alta exigencia y autonomía elevada 8,4 6,8

Trabajo pasivo: alta exigencia y autonomía elevada 6,9 9,3

Trabajo de poca tensión: exigencias bajas y baja autonomía 4,5 5,7

De la tabla anterior se deduce que los que están expuestos a exigencias elevadas y tienen, al mismo tiempo, un grado reducido de autonomía, tendrán, en consecuencia, *trabajos de tensión elevada*, y son, con diferencia, el grupo más expuesto al acoso. Los trabajos de tensión elevada han aumentado considerablemente a lo largo de los años noventa. Las mujeres están empleadas en este tipo de trabajo en mayor grado que los hombres y los casos han aumentado también más entre las mujeres que entre los hombres a lo largo de los años noventa.

<sup>209</sup> Presentado al Parlamento mayo de 1996 por Janet Anderson MP y redactado por Timothy Lawson-Cruttenden Procurador Abogado)

angustiada o tema por su seguridad o la de terceras personas a quienes tiene el deber de protección o con quien se asocia.<sup>210</sup>

En Reino Unido e Irlanda no fue hasta 1997 cuando se promulgaron el Non-Fatal Offences Against the Person Act 1997 y la Protection from Harassment Act 1997.

Como se aprecia la legislación sobre el acoso implica diferentes disposiciones<sup>211</sup> para Escocia y para Inglaterra y Gales. En Inglaterra y Gales, la ley define acoso (que abarca acecho) ampliamente teniendo en cuenta la posición real o implícita del acosador (como la prohibición de conformidad con una línea de conducta que el autor sabía o debía haber sabido, que equivaldría a acoso). La ley establece dos delitos (acoso o violencia) para hacer frente a esa conducta. La ley de 1997 se extiende a Escocia en una forma limitada, la base de la persecución del acoso en Escocia en esa época era tan sólo el crimen de derecho común de quebrantamiento de la paz para juzgar el comportamiento de acecho.

Desde 1990, muchas jurisdicciones angloamericanas han recurrido a la promulgación de legislación que se centra específicamente en el problema de acoso y hostigamiento. Esta legislación en general puede dividirse en dos grupos<sup>212</sup>: las leyes que utilizan un enfoque de "lista", que describe los tipos de comportamiento prohibido; y aquellos que presentan un término general, tales como delinear el problema del acoso.

El enfoque de la lista es adoptado por la mayoría los Estados, por Canadá, por siete de los ocho territorios australianos y este sistema propuso Janet Anderson en la *Dignity at Work Bill* de 1996 para el Reino Unido, que no fue aceptada.

El proyecto de ley de la dignidad en el trabajo de 1996 fue elaborada por la Unión de MSF en 1996. Lord Monkswell dirigió el proyecto de ley a través de la cámara

---

<sup>210</sup> *Burris v Azadani* [1995] EWCA Civ 50 (27 July 1995) EWCA Civ 50; From England and Wales Court of Appeal (Civil Division) Decisions; Es la primera vez que en los Tribunales se señala la insuficiencia de la legislación vigente en materia civil y penal para tratar el problema del acoso, considerando que la conducta de acoso era base para una acción civil y acciones de cesación. Los Tribunales pueden adoptar medidas de prohibición de acercamiento en esos casos. (Véase también *Isaacs v AC 97*, de Robertson [1985] en 102-103 y *v M 270* del Ministerio del interior [1992] QB 298-299.

<sup>211</sup> PATERSON, A. "stalking - what is it, what to do"? 1998. *Scolag journal*, may

<sup>212</sup> FINCH "The Criminalisation of Stalking: constructing the problem and evaluating the solution", (2001) London: Cavendish, p11

de los Lores en diciembre de 1996 y enero de 1997. Hubo intentos de introducir el proyecto de ley en la cámara de los comunes, el primer paso antes de que un proyecto de ley pueda convertirse en ley, pero fue bloqueada por el Gobierno conservador de John Major en febrero de 1997. Poco después se anunció una elección general y la Ley sobre la dignidad en el trabajo se dejó en suspenso. El proyecto de ley comenzó su progreso nuevamente a través de la cámara de los Lores en diciembre de 2001, bajo la dirección de la Baronesa Ann Gibson.

En esta ley, el artículo 1 señalaba: "1. Derecho a la dignidad en el trabajo: (1) Cada empleado tiene derecho a la dignidad en el trabajo y si los términos del contrato en virtud del cual una persona es empleada no incluyen ese derecho se considerará incluido. (2) Sujeto a la sección 5 de esta ley, el empleador comete una violación del derecho a la dignidad en el trabajo de un empleado si ese empleado sufre durante su empleo con él, acoso del empleador o intimidación o cualquier acto, omisión o conducta que le causa alarma o angustia incluyendo pero no limitándose a cualquiera de los siguientes: (a) un comportamiento ofensivo, abusivo, dañino, insultante o intimidante en más de una ocasión; (b) críticas injustificadas en más de una ocasión; (c) la imposición de sanción sin justificación razonable, o (d) los cambios en las obligaciones o responsabilidades del empleado en detrimento del mismo sin justificación razonable".

Se han adoptado en el Reino Unido, Irlanda y en un pequeño número de los Estados Unidos el enfoque de la introducción de un delito de acoso o el hostigamiento y la prohibición de este comportamiento en términos amplios.

Por ejemplo, la sección 10 de delitos leves contra la persona de la Ley de 1997 de Irlanda adopta este enfoque, señalando: «Toda persona que, sin autoridad legal o excusa razonable, por cualquier medio, incluyendo por el uso del teléfono, acosa a otro de forma persistentemente ... será culpable de un delito».

Otras jurisdicciones incluyen el impacto en la víctima como parte de la definición. Esto es así en la protección que en el Reino Unido se proporciona con la

Ley de 1997, que prevé que la conducta debe hacer que la víctima se sienta acosada, definida tal sensación como alarma y angustia<sup>213</sup>

La protección de la Ley de 1997 del Reino Unido proporciona una pena máxima de prisión cinco años de y/o una multa ilimitada por el delito de poner otro en riesgo de violencia.

La Ley protección del acoso 1997 o protection from harassment act de 1997 para Reino Unido constituye la principal legislación frente al acoso. Crea dos delitos (artículos 2<sup>214</sup> y 4)<sup>215</sup> y también autoriza a los tribunales civiles para resolver sobre la indemnización por daños y realizar acciones de cesación en los casos de acoso (artículo 3<sup>216</sup>) sin que haya de acudirse a la jurisdicción la boral. La ley es aplicable a los distintos

---

<sup>213</sup> 93. s7(2) Protection from Harassment Act 1997

<sup>214</sup> Offence of harassment. Delito de acoso. (1) La persona que ejerza una línea de conducta en violación de la sección 1 es culpable de un delito. (2) Una persona culpable de un delito en virtud de esta sección será condenada a prisión por un término no superior a seis meses o una multa que no exceda el nivel 5 en la escala estándar o con ambos.

<sup>215</sup> Personas en riesgo de temor a la violencia.

(1) Una persona cuyo curso de conducta provoca otra temer, en al menos dos ocasiones, que la violencia se utilizará contra él es culpable de un delito si sabe o debería saber que su curso de conducta hará otro tanto al miedo en cada una de esas ocasiones.

(2) Para los efectos de esta sección, la persona cuya conducta es cuestionada deberían saber que hará temer a otro que se utilizará la violencia contra él en cualquier ocasión si una persona razonable en posesión de la misma información podría pensar que el curso de esa conducta causaría a otro miedo en esa circunstancia.

(3) En su defensa, una persona acusada de un delito en virtud de esta sección puede demostrar que:

(a) que siguió esa conducta con el fin de prevenir o detectar la delincuencia,

(b) su conducta fue motivada bajo regla de la ley o para cumplir con cualquier condición o requisito impuesto por cualquier persona

(c) su conducta era razonable para la protección del mismo o de otro o para la protección de su u otra propiedad.

(4) Una persona culpable de un delito en virtud de esta sección es responsable:

(a) en la convicción de la acusación, a prisión por un término no superior a cinco años o una multa o ambos, o

(b) sumario, a prisión por un término no superior a seis meses o una multa que no exceda el máximo legal, o ambos.

(5) Si en el juicio sobre la acusación de una persona acusada de un delito en virtud de esta sección, el jurado lo encuentra inocente del delito imputado, pueden encontrarlo culpable de un delito en virtud del artículo 2.

(6) El Tribunal de la corona tiene las mismas facultades y deberes en relación con una persona en virtud de la subsección (5) condenando antes de un delito en virtud del artículo 2 como un juzgado tendría en condenarlo del delito.

<sup>216</sup> Civil remedy. Recurso civil.

(1) Un incumplimiento del artículo 1 podrá ser objeto de una reclamación en los procesos civiles por la persona que sea o pueda ser la víctima del curso de la conducta en cuestión.

(2) En una reclamación, los daños y perjuicios podrán ser reconocidos para, entre otras cosas, cualquier ansiedad causada por el acoso y cualquier pérdida financiera resultante de la persecución.

tipos de conductas de acoso, no solo laboral <sup>217</sup>. El Tribunal de Apelación en el caso de Thomas Esther v News Group Newspapers<sup>218</sup> ha acordado que, en ciertas situaciones, la Ley puede incluso aplicarse a los artículos de periódicos que causan acoso<sup>219</sup>.

La Ley entró en vigor el 16 de junio de 1997 y el comportamiento después de esa fecha puede servir de base para un proceso penal, una demanda por daños y perjuicios (el plazo para interponer una demanda por daños es de 6 años), o un mandato civil. La sección 5 <sup>220</sup> de la ley permite a los tribunales penales imponer órdenes de alejamiento de los acusados que han sido condenados por delitos de acoso criminal. El incumplimiento de una orden de restricción en sí es un delito punible con hasta 5 años de prisión para arriba.

La parte más importante de la ley es el artículo 1 <sup>221</sup> que establece la prohibición de las conductas de acoso

La sección 7 <sup>222</sup> define el acoso que incluye causar alarma o causar angustia y afirma que una "línea de conducta" debe ser un comportamiento reiterado en al menos 2

---

<sup>217</sup> *Juez Collins en el Tribunal Superior (División de la Corte) caso de Director de Ministerio Público v Moseley, Selvanayagam y Woodling* 9 de junio de 1999

<sup>218</sup> (El Sol) [2001] Civilization EWCA 1233

<sup>219</sup> En contra Majrowski de Guy y Thomas 'NHS San confianza [2006] UKHL 34 se sostuvo que la ley podría ser utilizado en casos de acoso en el trabajo.

<sup>220</sup> 5 Restraining orders. Órdenes de alejamiento (1) La sentencia de un Tribunal respecto de una persona ("el demandado"), condenada por un delito en virtud del artículo 2 o 4 puede hacer un pedido en esta sección con el fin de proteger a la víctima u otra persona mencionada en la orden, mediante un alejamiento u otra medida, durante un periodo determinado o hasta que se dicte otra orden

<sup>221</sup> 1) A person must not pursue a course of conduct—

(a) which amounts to harassment of another, and

(b) which he knows or ought to know amounts to harassment of the other.

(2) For the purposes of this section, the person whose course of conduct is in question ought to know that it amounts to harassment of another if a reasonable person in possession of the same information would think the course of conduct amounted to harassment of the other.

(3) Subsection (1) does not apply to a course of conduct if the person who pursued it shows—

(a) that it was pursued for the purpose of preventing or detecting crime,

(b) that it was pursued under any enactment or rule of law or to comply with any condition or requirement imposed by any person under any enactment, or

(c) that in the particular circumstances the pursuit of the course of conduct was reasonable.

<sup>222</sup> Interpretation of this group of sections.

(1) This section applies for the interpretation of sections 1 to 5.

(2) References to harassing a person include alarming the person or causing the person distress.

(3) A "course of conduct" must involve conduct on at least two occasions.

[F1(3A) A person's conduct on any occasion shall be taken, if aided, abetted, counselled or procured by another—(a) to be conduct on that occasion of the other (as well as conduct of the person whose conduct it is); and (b) to be conduct in relation to which the other's knowledge and purpose, and what he ought to have known, are the same as they were in relation to what was contemplated or reasonably foreseeable at the time of the aiding, abetting, counselling or procuring.] (4) "Conduct" includes speech.

ocasiones, implicando al que realiza la conducta, los cómplices o proxenetas, y la conducta incluye acciones verbales.)

La Human Rights Act de 1998 o ley de derechos humanos fue incorporada a la legislación del Reino Unido el 1 de octubre de 2000 y tiene por objeto aplicar el Convenio Europeo de Derechos Humanos en el Reino Unido. Este último resume varias cuestiones, incluidos los derechos a la libertad de pensamiento, conciencia y religión, el derecho al respeto de la vida privada y familiar y, en particular, "El goce de los derechos y libertades ... de ser asegurado sin distinción alguna por razón de sexo, raza, color, idioma, opinión política o de otra religión, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra condición. "

En cuanto a la contratación se prohíbe la discriminación por motivos de orientación sexual, creencias religiosas o, posiblemente, las circunstancias familiares, además de los tipos de discriminación mencionado anteriormente. En la disposición 14As. Trata del acoso en los siguientes términos en relación con las cuestiones de discriminación en relación con las condiciones de empleo de las víctimas: "3. "(1) A los efectos de esta ley, hay acoso cuando: un empleado (en esta sección se conoce como "víctima") es objeto de hostigamiento o acoso sexual en un lugar de trabajo") o de otro tipo en el curso de su empleo por una persona que es:(i) empleado en ese lugar por el mismo empleador,(ii) empresario la víctima, o(iii) un cliente o cualquier otro contacto de negocios del empleador de la víctima y las circunstancias de la persecución son tales que el empleador razonablemente debería haber tomado medidas para prevenirlo, o (b) sin perjuicio de la generalidad del párrafo (a)-(i) tal acoso ha producido y(ii) o bien(I) la víctima es tratada de manera diferente en el lugar de trabajo o de otro tipo en el curso de su empleo por causa de rechazar o aceptar el acoso, o (II) se podría razonablemente esperar que él o ella podría sufrirlo.El hostigamiento o acoso sexual constituye una discriminación por el empleador de la víctima en relación con las condiciones de la víctima de empleo.(2) El hostigamiento o acoso sexual de la víctima por una persona distinta de su empleador podría para esta subsección, considerarse como discriminación por el empleador en la subsección (1), aunque el empresario puede demostrar en su defensa que tomó las medidas razonablemente practicables para evitar el acoso sexual o

el trato diferente de la víctima en el lugar de trabajo o si se ha producido, ha tomado medidas para contrarrestar sus efectos.(3) No se admitirá que el empresario tome como base de su decisión sobre una persona, el rechazo o reclamación de ésta frente a hostigamiento o acoso sexual. “

La Sección 5 15 prevé la responsabilidad de los empleadores y los directores en los siguientes términos:-“Que serán responsables de los hechos cometidos por un trabajador si lo hizo con conocimiento o aprobación del empresario, pudiendo ser demandado con el autor, salvo que demuestre que tomó las medidas razonables para evitarlo.<sup>223</sup> Los empresarios son subsidiariamente responsables por las acciones de sus empleados, incluidos cualquier acto pertinente que se hizo con el conocimiento o la aprobación del empleador de que se trate. Sin embargo, si el empleador demuestra que se adoptaron todas las medidas razonablemente posibles para evitar que al empleado sufriera la acción, podrá exonerarse de la responsabilidad<sup>223</sup>.

En el marco del Derecho de Familia la regulación frente al acoso la constituye la *Family Law Act 1996*. También existen delitos específicos de acoso<sup>224</sup> de una persona en su hogar, al acoso de los inquilinos, el acoso de los deudores y el acoso en los conflictos de trabajo.

La *protection from harassment Act 1997*, aplicable en Northern Ireland, Isle of man, Channel Islands o ley de protección frente al acoso se aplica a los casos de acoso en Irlanda del Norte y las islas del Canal y la Isla de Man. Entró en vigor el 17 de junio de 1997. Copia la redacción de la Ley de 1997 del Reino Unido; así los artículos 3-8 de la norma irlandesa son las mismas secciones 1 a 6 de la Ley, el artículo 2 es la misma que la sección 7 y el artículo 9 es la misma que la sección 12.

Sin embargo, la diferencia de regulación estriba en que la sección 7 de la Ley inglesa, relativa al acoso colectivo, no se recoge en la legislación de Irlanda del Norte.

---

<sup>223</sup> Sustentado por *Whooley -v- Millipore Ireland BV & A* nor [2010] IEHC 314 (23 July 2010)([2010] IEHC 314; From High Court of Ireland Decisions; 5. Se concluye, en relación a la responsabilidad del empleador, conforme a la ley referida, que Millipore Corporation no es un empleador y no tiene ninguna responsabilidad en virtud de la ley de 1998.

<sup>224</sup> Harassment of a person in your home, the harassment of tenants, the harassment of debtors and harassment in labour disputes.

El Parlamento de La Isla de Man aprobó la Ley de protección contra el acoso de 2000, en vigor el 18/10/2000, como una copia directa de la protección contra el acoso Ley de 1997 vigente en Inglaterra y Gales. La numeración de las secciones es la misma, salvo dos excepciones que no se aplican en la Isla de Man: la sección 7 (3A) de la Ley Inglesa que se refiere al acoso colectivo y la sección 12 que se ocupa de Seguridad Nacional.

Los Estados de Guernsey también ha aprobado la ley de protección contra el acoso (Bailía de Guernsey) de 2005 como una copia directa de la protección contra el acoso de 1997 vigente en Inglaterra y Gales. Las secciones 3 y 4 de Guernsey son las mismas que las secciones de Inglés 4 y 5, mientras que la sección de Guernsey 5 es la misma que la sección 3 de la ley inglesa. Como novedad la ley la ley de protección contra el acoso (Bailía de Guernsey permite a una empresa ser víctima de acoso).

La ley de Jersey de 2008 sobre *Disorderly conduct and harassment* duplica las secciones 2 y 5 de la ley inglesa, omitiendo las secciones 3 y 4.

La *Crime and Disorder Act 1998* de Escocia, creó un nuevo delito penal para Escocia de "agravante de acoso racial" punible con hasta siete años de prisión<sup>225</sup>. La sección 96 establece que, "cuando se demuestre la agravación de una acción por motivos raciales tal hecho debe ser tomado en cuenta por el tribunal en la determinación de la sentencia."

---

<sup>225</sup> El Acoso racial agravado de 50a.

(1) Una persona es culpable de un delito en virtud de esta sección si: (a) persigue un curso racial agravado de conducta que equivale a acoso de una persona y: (i) pretende acosar persona; o (ii) se produce en circunstancias donde una persona razonable supondría que hay acoso a esa persona; o (b) actúa gravemente de manera racista y que provoca, o pretende causar una alarma a la persona o angustia.

(2) Para los propósitos de esta sección una línea de conducta o una acción racial se agrava si: (a) inmediatamente antes, durante o inmediatamente después de realizar el curso de acción o conducta, el delincuente manifiesta hacia la persona afectada maldad y mala voluntad basado en la pertenencia de esa persona (o presunta pertenencia) a un grupo racial; o (b) el curso de la conducta o acción está motivada (total o parcialmente) por malicia y animadversión hacia los miembros de un grupo racial basado en su pertenencia a ese grupo.

Ampliando los términos del acoso a motivos de pertenencia a grupo religioso u otro factor.

(6) En esta sección:

- "conducta" incluye discurso;
- "acoso" de una persona incluye provocar la alarma de la persona o el sufrimiento;
- "grupo racial" significa un grupo de personas definidas por referencia a la raza, color, nacionalidad (incluyendo la ciudadanía) o el origen étnico o nacional,

y una línea de conducta debe implicar la conducta en al menos dos ocasiones



Las definiciones de acoso de la UE se han incorporado a la Legislación británica sobre la discriminación legal, sin que en la Employment Rights Act de 1996, que establece los derechos de los trabajadores en los casos de despido indirecto (art. 95) y los derechos de los empleadores a despedir a los trabajadores que participan en el acoso de sus compañeros de trabajo (artículo 98) así como los Plazos de interposición de los casos ante un tribunal del empleo que son de 3 meses de la fecha del último incidente objeto de queja (en los casos de discriminación) o 3 meses a partir de la fecha efectiva de terminación del empleo (despido constructivo), sin que se defina el acoso o se establezca una regulación específica.

En cuanto a la legislación británica sobre las distintas formas de discriminación, con base en el acoso, comprende:

La ley sobre relaciones raciales de 1976(Enmienda de 2003)<sup>226</sup>, derogada por la Ley de Igualdad de 2010, que define al acoso: 1) La persona que somete a otro a acoso en cualquier circunstancia relevante a los efectos de cualquier disposición mencionada en el punto 1 (1B), por motivos de raza u origen étnico o nacional, adoptando una conducta no deseada que tenga por objeto o efecto (A) atentar contra la dignidad de otras personas, o (B) la creación de un entorno intimidatorio para él, hostil, degradante, humillante u ofensivo. (2) Respecto de la conducta se considerará que tiene el efecto que se especifica en el párrafo (a) o (b) del apartado (1) sólo si, teniendo en cuenta todas las circunstancias, incluyendo, en particular, la percepción de esa otra persona, es considerada que razonablemente va tener tal efecto.

La ley de igualdad en el empleo (discriminación sexual) de 2005<sup>227</sup>, agregó una nueva sección a la Sex Discrimination Act 1975, ya derogada. Para esta regulación el acoso, incluyendo acoso sexual es: (1) A los efectos de esta Ley, una mujer es sujeto de acoso si la conducta de otro: (A) por razón de su sexo, hace que adopte una conducta no deseada que tenga por objeto o efecto (I), violar su dignidad o (Ii) la creación de un ambiente de trabajo intimidante para ella, hostil, degradante, humillante u ofensivo. (B) el ejercicio de cualquier forma de abuso verbal, no verbal o físico que tenga por objeto o efecto la conducta de naturaleza sexual (I), de violar su dignidad o (Ii) la creación de

---

<sup>226</sup> 2003 N° 1626, en vigor 19 de julio 2003.

<sup>227</sup> 2005 N° 2467, de octubre 2005.

ambiente de trabajo intimidante para ella, hostil, degradante, humillante u ofensivo. (C) Por motivos de su rechazo o su sumisión a la conducta de una especie mencionada en el párrafo (a) o (b), el trato de manera menos favorable de lo que se la trataría si no hubiera rechazado, o se hubiera sometido a la conducta. (2) La conducta se considerará que tiene el efecto mencionado en el inciso (i) o (ii) del inciso (1) (a) o (b) si, teniendo en cuenta todas las circunstancias, incluyendo, en particular, la percepción de la mujer, es razonable considerar que tendrá tal efecto. Trata por igual el acoso a hombres o mujeres.

La Ley de Discriminación por Discapacidad de 1995<sup>228</sup> (Enmienda) de 2003, añadió la siguiente nueva sección a la Ley de Discriminación por Discapacidad de 1995 - ahora derogada\_:” 3B Significado de "acoso", en relación al ejercicio de una conducta no deseada por la persona con discapacidad que se realiza frente a ella por su discapacidad, con el propósito o el efecto de violar su dignidad o la creación de un ambiente de trabajo intimidante para ella, hostil, degradante, humillante u ofensivo, La conducta se considerará que el efecto mencionado en el párrafo (a) o (b) del apartado (1) sólo si, teniendo en cuenta todas las circunstancias, incluyendo, en particular, la percepción de la persona con discapacidad, es razonable considerar que tendrá tal efecto.2

La Ley de La igualdad en el empleo (orientación sexual) de 2003<sup>229</sup>, define en la sección 5 el acoso por razón de orientación sexual : “ cuando una persona somete a otra al mismo por motivos de orientación sexual, y se involucre en una conducta no deseada que tenga por objeto o efecto de (A) atentar contra la dignidad, o B) crear un ambiente de trabajo intimidante para ella, hostil, degradante, humillante u ofensivo, La conducta se considerará que el efecto mencionado en el párrafo (1) a), sólo si, teniendo en cuenta todas las circunstancias, incluyendo, en particular, la percepción de la persona con discapacidad, es razonable considerar que tendrá tal efecto.”

La Ley de igualdad en el empleo (religión o las convicciones) de 2003,<sup>230</sup> define en la sección 5 el acoso por motivos de religión o de creencias:

---

<sup>228</sup> 2003 n° 1673, en vigor 01 de octubre 2004 .

<sup>229</sup> 2003 n° 1661, en vigor 01 de diciembre 2003 - actualmente derogada.

<sup>230</sup> 2003 n° 1660, en vigor 02 de diciembre 2003 - (ahora derogada).

“Cuando una persona ("A") somete a otra persona ("B") al acoso, por motivos de religión o de creencia, que se involucra en una conducta no deseada que tenga por objeto o efecto de - (A) atentar contra la dignidad, o B) crear un ambiente de trabajo intimidante para ella, hostil, degradante, humillante u ofensivo, La conducta se considerará que el efecto mencionado en el párrafo (1) a) o b), sólo si, teniendo en cuenta todas las circunstancias, incluyendo, en particular, la percepción de B, es razonable considerar que tendrá tal efecto.”

La ley de igualdad en el empleo (edad) de 2006 <sup>231</sup> define en la sección 6 el acoso por razón de edad.” cuando a los efectos del presente reglamento una persona ("A") somete a otra persona ("B") con el acoso que, por motivos de edad, le haga participar en una conducta no deseada que tenga por objeto o efecto de- (A) atentar contra la dignidad, o B) crear un ambiente de trabajo intimidante para ella, hostil, degradante, humillante u ofensivo, La conducta se considerará que el efecto mencionado en el párrafo (1) a) o b), sólo si, teniendo en cuenta todas las circunstancias, incluyendo, en particular, la percepción de B, es razonable considerar que tendrá tal efecto”.

La ley de igualdad de 2010, que deroga a las anteriores, entró en vigor el 1 de octubre de 2010 y la sección 26 ha introducido una definición estándar de acoso para su uso en casos de discriminación. Esta nueva definición se sigue basando en la definición que proporciona la Unión Europea y sustituye a las otras definiciones que antes estaban vigentes de las diferentes formas de discriminación. La sección 26 define el acoso como:” (1) Una persona (A) acosa a otro (B) si- (A) se involucra en un comportamiento no deseado relacionado con una característica relevante protegida, y (B) la conducta tiene el propósito o el efecto de- I) la violación de la dignidad de B, o (ii) crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u otro medio ofensivo para B.(2) A también acosa a B si- (A) se le involucra en un comportamiento no deseado de índole sexual, y (B) la conducta tiene el propósito o el efecto mencionado en el inciso (1) (b). (3) A también acosa a B si (A) u otra persona se involucra en un comportamiento no deseado de índole sexual o que se relaciona con la reasignación de género o sexo, (B) la conducta tiene el propósito o el efecto mencionado en el inciso (1) (b), y (C) por el rechazo B o su sumisión a la conducta, A trata a B menos favorable que un trataría B si

---

<sup>231</sup> 2006 n° 1031, octubre de 2006 - (ahora derogada)

B no había rechazado o sometido a la conducta. (4) Para decidir si la conducta tiene el efecto mencionado en el inciso (1) (b), hay que tener en cuenta – (A) la percepción de la B; (B) las demás circunstancias del caso; (C) si es razonable que la conducta que tenga ese efecto. (5) Las características protegidas relevantes que son edad, discapacidad, cambio de sexo, raza, religión o creencias, sexo, orientación sexual.”

### C) Jurisprudencia .

Estando basado el derecho anglosajón en el precedente judicial, desde 1996 se trató en sus tribunales el acoso, tanto desde la perspectiva de su delimitación, como de las vías adecuadas para exigir las responsabilidades civiles y penales derivadas del mismo, pero teniendo en cuenta la extensa legislación vigente en relación a las distintas formas de discriminación, base del acoso.

En una sentencia dictada en diciembre de 1996<sup>232</sup>, el Tribunal de Distrito el Juez Principal, Shanahan otorgó más de \$ 170,000 (alrededor de £ 59,415 libras esterlinas) en concepto de daños atribuidos a la falta de los acusados de ejercer la diligencia debida en la gestión del medio ambiente de trabajo .

Relacionado con el tema de la reparación de daños en el caso *Burstow R y R v Irlanda*, la Cámara de los Lores decidió que los acosadores que causan daños psicológicos a sus víctimas pueden ser procesados por delitos de causación de lesiones corporales o daños corporales graves, aun cuando no han atacado físicamente a su víctima.

En cuanto a la protección contra el acoso en la Ley de 1997 la responsabilidad indirecta fue aclarada y ampliada por la Cámara de los Lores en el caso de *Lister v Hesley Hall Ltd*<sup>233</sup> y después de esto en el caso de *Majrowski contra de Guy y St.*

---

<sup>232</sup> Carter v. Pinewave (1996) 1607 CJDC

<sup>233</sup>[2001] UKHL 22 British and Irish Legal Information Institute. La cuestión tratada es si el empresario de una casa de huéspedes donde se abusó de niños por un empleado es responsable civil subsidiario.

Thomas 'NHS Trust [ 2006] 34 UKHL, la Cámara de los Lores sostuvo que un empleador sería responsable subsidiario en virtud de la protección contra el acoso Ley de 1997 por daños y perjuicios derivados de acoso a un empleado por otros empleados. El plazo para presentar una demanda por daños y perjuicios en virtud de la sección 3 de la ley de protección contra el acoso de 1997 es de 6 años que es mucho más que el tiempo límite de tiempo de 3 meses para las indemnizaciones de discriminación sexual o de Discriminación Racial.

El caso *X and a Government Department*<sup>234</sup>, se basa en la solicitud del querellante de documentos relativos a la investigación de su denuncia por acoso, en cuanto a si un investigador remitió una nota en la que se podría perjudicar la investigación y si revelaría informaciones sobre procedimientos de investigación empleados y si el acceso a la nota podría perjudicar o afectar la imparcialidad del proceso penal en un tribunal. Verifica su denuncia de conformidad con la política antihostigamiento, acoso sexual y bullying para la administración pública. El Comisario decidió que debe concederse el acceso a la nota del funcionario acusado con la supresión de una pequeña cantidad de información personal. La nota contiene los comentarios oficiales de los acusados sobre el procedimiento a utilizarse para la investigación. Dada la naturaleza de los comentarios y los requisitos de la política de la administración pública puede divulgarse ciertos comentarios en interés de la justicia durante la realización de tales investigaciones, el Comisario encontró que no era apropiado para el Departamento tratar estos comentarios como confidenciales en relación con el señor X, parte de la investigación. Con lo que no se estimó su reclamación respecto al acoso.

---

Se señalan dos decisiones primordiales de la Corte Suprema canadiense, que tratan de la responsabilidad delegada de los empleadores por abuso sexual de niños: *Bazley v Curry* (1999) 174 DLR(4th) 45; *Jacobi v Griffiths* (1999) 174 DLR(4th) 71. La Corte Suprema sostuvo por unanimidad la responsabilidad establecida en caso de *Bazley* y por una mayoría de 4 a 3 llegó a la conclusión contraria en caso de *Jacobi*. Se analiza la resolución de *Trotman v Consejo del Condado de Yorkshire del Norte*, apreciando que es fácil de aceptar la idea de que cuando un empleado actúa en beneficio de su empleador, o tiene la intención de hacerlo, evidencia de que actuó en el cumplimiento de su trabajo. Pero hasta la decisión de la cámara de los Lores en *Lloyd v Grace, Smith & Co* [1912] AC 716 se pensó que esa responsabilidad delegada sólo se pudiera establecer si se cumplieran tales requisitos. Se trata de una visión demasiado restrictiva y apenas en sintonía con las necesidades de la sociedad.

En *Williams v A & W Hemphill Ltd* 1966 SC(HL) 31. se analiza si el no seguir las instrucciones del empleador le exime de la responsabilidad en caso de accidente provocado por el trabajador. Concluyen precisando que la ley es lo suficientemente madura como para considerar a un empleador subsidiariamente responsable de irregularidades penales, cometidas deliberadamente por un empleado, rechazando el caso planteado.

<sup>234</sup> [2003] IEIC 11 (29 April 2003)

En el caso 84/10 (FET) del Fair Employment Tribunal<sup>235</sup>, Gerald Duffy v, demandante Ulsterbus Limited en el que el reclamante fue discriminado ilegalmente por el demandado por su creencia religiosa, se condenó a éste último o a pagar al reclamante la suma de £ 59,211.69 por concepto de indemnización<sup>236</sup>.

Respecto a la Scottish Court of Session Decisions, en 2010 en el caso Frederick Marinello v the City Of Edinburgh Council,<sup>237</sup> el 2 March 2010 el perjudicado reclamó daños contra el Ayuntamiento por presunta violación de la Ley de acoso, concretamente por la actuación de sus superiores James Hewitt y Frank Kane. En la resolución se analizan los daños causados, la definición de acoso y sus elementos, su relación con el delito y considerando incluido el acoso laboral en la ley de 1997. Establecido un nuevo régimen de gestión, el perjudicado no ha recibido notificación adecuada de los miembros de su grupo, jefes, y no estuvo involucrado en la planificación de los proyectos que se desarrollan. Así mismo se imputa, por éstos, al denunciante una presunta apropiación de dinero, lo que afecta a su consideración profesional. Le ponen trabas al desempeño de su trabajo, no le cogen el teléfono cuando les tiene que comunicar datos relativos al trabajo, se le encomiendan tareas inútiles, se le insulta frente a los subordinados, se critica su gestión injustamente de forma constante y reiterada. Cuando plantea una queja, no se le da traslado de las alegaciones de los jefes, se llega a intentar atropellarle con un coche. Por la Corte se afirmó que el demandante había sufrido pérdida, lesiones y daños causados por los demandados en violación del artículo 8 de la ley de 1997. Se afirmó que el curso de conducta llevada a cabo por los empleados dichos ascendieron a la persecución del mismo. Para resolver el caso, la Corte se refiere a los casos de Majrowski y Conn, así como Allen v Southwark [2008] EWCA Civ 1478 señala: "17. Aceptar que un curso de conducta es delito requiere que sea grave o se demuestre el agravio de acoso. La única diferencia real entre el delito de s 2 y el agravio de s 3 es el estándar de prueba. Para demostrar la infracción civil de acoso es necesario probar en cada caso el equilibrio de probabilidades; para probar el delito el estándar es el habitual de más allá de toda duda razonable. No es regla general que la responsabilidad penal y la civil corran en paralelo, fuera del contexto particular de acoso, de importancia en el examen de la

---

<sup>235</sup> 28/02FET, 140/02 Claimant:

<sup>236</sup> Casos similares son el número 28/02FET y 140/02.

<sup>237</sup> CSH 17, A994/08.

responsabilidad penal. Considera el ponente que es totalmente adecuada para un fiscal o para un abogado la prueba existente para entablar un proceso penal respecto de un caso donde ha habido un período de conducta persistente y amenazas". Señala igualmente: "Acepto plenamente que los incidentes que deban probarse en relación con el acoso no deben exceder de dos incidentes, pero, pienso que eso hace que en pocos casos razonablemente pueda hacerse un hallazgo de acoso. La prueba para una línea de conducta de acoso debe ser similar a la prueba de una línea de conducta, apreciable en cada caso y la gravedad de la conducta debe considerarse en su contexto. La investigación en la prueba debe estar en el conjunto de las circunstancias del caso: *Allen v London Borough of Southwark* [2008] EWCA Civ 1478 en párrafo 24 y *Hipgrave v EWHC* [2004] Jones 2901, párrafos 64 a 67 y 74. Además, a la vista del curso de conducta que ciertos actos fueron similares en su naturaleza y que su propósito era socavar al perjudicado y en otros casos era la intimidación directa. En la Discusión y conclusión se estudia la naturaleza y la calidad de la conducta necesarias para formar un incidente en una línea de conducta que asciende a hostigamiento. "Los tribunales ingleses en un momento parecen han considerado que la conducta en cuestión tenía que ser primero penal y luego podría ascender a hostigamiento. En opinión del ponente, no era un enfoque correcto, sino que estimó que la delincuencia es una consecuencia, más que un requisito previo, del hostigamiento civil en virtud del apartado 1 del artículo 1. En otras palabras, en Inglaterra es el hecho de la cantidad de conducta de acoso lo que hace que esta sea criminal, no el hecho de que lo penal ascienda a hostigamiento. Como ya he señalado, la ley no hace del acoso un delito estatutario en Escocia, aunque sin duda la conducta que constituye un incidente en una línea de conducta que asciende a acoso puede constituir delito de quebrantamiento de la paz o el delito de amenazas. Al mismo tiempo acepto que la conducta en cuestión debe ser bastante grave (Ferguson en el párrafo 17) o opresivo e inaceptable (Veakins en párrafos 11 y 12). En su opinión puede decirse correctamente que la línea o curso de conducta es bastante grave u opresivo e inaceptable. Es una conducta claramente calculada, o que al menos pueda, causar alarma y angustia como podría provocar lesiones físicas en el perjudicado. La conducta podría fácilmente haber formado la base de un delito de quebrantamiento de la paz o de amenazas. Jacob LJ en Ferguson ha descrito el nivel necesario de conducta como 'grave' e inaceptable es opuesto a simplemente poco atractivo, irrazonable o lamentable. El objetivo principal es si la conducta es inaceptable y opresiva aunque la Corte debe tener en cuenta que debe ser de un orden que "sostendría responsabilidad

penal". Para determinar los incidentes que forman parte de la línea de conducta de acoso, sigue la doctrina *Moorov*, por la que los incidentes han de tener el nexo necesario en tiempo, lugar y circunstancias con al menos uno de los incidentes anteriores; teniendo en cuenta la naturaleza del acoso, el tiempo permisible de intervalo entre incidentes separados es probablemente en general menos de lo permitido en el caso de otros tipos de conducta. Concluye el ponente señalando que desde *Hatton v Sutherland* [2002] EWCA Civ 76, [2002] ICR 613, es más difícil para un empleado tener éxito en una acción de negligencia basada en el estrés en el trabajo y parece que esto puede estar causando más reclamaciones de reparación por referencia a hostigamiento y el agravio legal, aunque es dudoso si la legislatura tenía el lugar de trabajo en mente cuando aprobó la *dececho y acoso*. Sin embargo, no hay nada en el lenguaje de la ley que excluya el acoso laboral.

La Corte de apelación de los Lores en la causa *Macdonald (AP) (Appellant) v. Advocate General for Scotland (Respondent)* (Scotland) *Pearce (Appellant) v. Governing Body of Mayfield School (Respondents)*<sup>238</sup>, trata las apelaciones referidas a la ley de discriminación sexual de 1975. Los casos se basan en discriminación sexual por orientación sexual de una miembro de la fuerza aérea porque era lesbiana, considerando que se trata de discriminación de sexo 'directo', es decir, la discriminación como se define en la sección 1 de la ley de 1975, que establece que se discrimina a una mujer si 'en razón de su sexo se la trata de forma menos favorable a cómo se trataría a un hombre'. La definición se aplica igualmente en el caso de discriminación contra un hombre, como el otro caso, en que un hombre, por razón de su sexo, es tratado de manera menos favorable a cómo se le habría tratado de ser una mujer. (Atraía sexualmente a hombres en el trabajo, y si una mujer los atrae no se la despiden) Se explica el contenido de la definición de acoso sexual: "La expresión 'acoso sexual' es ambigua. El adjetivo «sexual» puede describir la forma de hostigamiento; por ejemplo, insultos en términos explícitamente sexuales. O puede ser descriptivo de la razón para el acoso; por ejemplo, si los empleados varones difícultan la vida en la oficina a una empleada porque no desean compartir su oficina con una mujer. Es sólo en este último sentido que, aunque no como prohibido por la ley de discriminación sexual, es acoso sexual que puede sin embargo, en el ámbito de la ley, considerarse como trato menos

---

<sup>238</sup> THURSDAY 19 JUNE 2003[2003], UKHL 34



favorable basado en el sexo. No se puede obtener una reclamación en virtud de la ley a menos que el reclamante pueda demostrar que fue acosado porque era una mujer. Los empleados varones pueden hacer la vida de oficina difícil para una empleada, no porque ella es una mujer, sino porque se oponen a que nadie comparta su oficina. , lo que sería igualmente desprecio a los empleados varones. Y el Acoso de una mujer en estas circunstancias no sería discriminación sexual. Se ha sugerido que la forma de hostigamiento sexual, de por sí constituye un trato menos favorable basado en el sexo, por sí, se dice, indica la razón para el acoso, es decir, está basado en el sexo de la víctima. Hostigamiento es un género específico por lo que no hay necesidad para buscar un comparador masculino. No sería defensa a una denuncia de acoso sexual que una persona del sexo opuesto habría sido tratado de forma similar: Véase *J Morison en British Telecommunications Plc v Williams* [1997] IRLR 668, 669. El artículo 4, apartado 1, de la ley de discriminación sexual de 1975 identifica represalias como una categoría distinta de discriminación. La ley no concede el mismo trato al acoso sexual. Se ha sugerido que el acoso sexual es tan claramente discriminatorio que no es necesario buscar un comparador. Esto es porque la esencia de esta forma de trato es humillantes o degradantes es atender contra el género de la víctima. Se aprecia la necesidad de que la institución donde se produzcan los acosos adopten medidas reductoras o impeditivas de las mismas, y que las víctimas tienen derecho a protección. La conclusión de la Corte es que las conductas no eran discriminatorias.

En la Decisión de la Corte de Inglaterra y Gales <sup>239</sup> en el caso 8MA90951 a y otros s, Manchester Civil Justice Centre, de 30 de Abril de 2009, trata de nueve reclamaciones de varios policías contra el jefe de policía de Northumbria con arreglo a la protección de acoso Ley 1997 ("la ley de 1997"). Se dice que el acusado es subsidiariamente responsable por la conducta de DCI palas, y que su conducta equivale a acoso de sus subalternos. Se les critica, excluye de reuniones, etc. Se delimitan los requisitos del acoso( en relación a *Majrowski v Chicos y NHS Trust de Santo Tomás* [2006] UKHL 34, Lord Nicholls de Birkenhead) en cuanto a que la conducta en cuestión debe tener la gravedad apropiada para serlo y la reiteración temporal necesaria para ser curso de conducta. Si la conducta es grave, será constitutiva de infracción penal. Señala: "Los tribunales son capaces de separar el grano de la paja en una etapa

---

<sup>239</sup> Queen's Bench Division) Decisions, Neutral Citation Number: [2009] EWHC 907 (QB)

temprana del proceso. Deben ser astutos para hacerlo. En la mayoría de los casos, los tribunales deben tener poca dificultad en la aplicación de la prueba para 'cerrar la conexión'. Si la solicitud cumple el requisito de gravedad y la calidad de la conducta constituye hostigamiento, los tribunales son capaces de reconocer la frontera entre que es poco atractivo, incluso poco razonable y incluso aparece como conducta que es inaceptable y opresiva. Cruzar la frontera de lo lamentable a lo inaceptable determina la gravedad de la conducta que debe ser tratada en un orden que debe mantener la responsabilidad penal en virtud del artículo 2". Igualmente ha de tenerse en cuenta el contexto. Los tribunales también han destacado la importancia del contexto en que la conducta se produjo cuando se considera si es o no de la gravedad apropiada para desencadenar una responsabilidad en virtud de la ley de 1997."La piedra de toque de reconocer lo que no es el acoso a los efectos de las secciones 1 y 3 será si la conducta es de tal gravedad como para justificar las sanciones de la ley pena 1".<sup>240</sup>. Además la conducta ha de ser clara y calculada. Las autoridades tienen claro que la conducta que constituye hostigamiento en el sentido de la ley de 1997 debe orientarse a la reclamante<sup>241</sup>:

En *Thomas v Ltd de periódicos de un grupo de noticias* [2002] EMLR 4, Lord Phillips describe el acoso como la conducta "dirigida a un individuo que se calcula para producir las consecuencias descritas en la sección 7 de la ley de 1997] y que es irrazonable y opresiva. La práctica de acecho es un ejemplo de esa conducta". En ese caso, el Tribunal de apelación llegó a la conclusión de que el reclamante había declarado un caso discutible de acoso. Por último se señala la responsabilidad delegada del empleador, que es responsable por la conducta de un empleado, si la conducta de ese empleado ascendió a acoso y los actos se produjeron en el ámbito del empleo de esa persona, pero ha de demostrarse que la conducta se realizó actuando en concierto, o bajo sus instrucciones. Se concluye por la Corte que en este caso hay una ausencia total de cualquier sugerencia de conducta específica calculada; se trata de un simple caso de

---

<sup>240</sup> *Conn v Sunderland Ayuntamiento* [2007] EWCA Civ 1492, LJ Gage dijo que lo que cruzó la frontera por Lord Nicholls "bien podría depender del contexto en el que se produce la conducta. Lo que no podría ser acoso en la fábrica o la sala de Barracas bien podría ser el acoso en la sala de hospital y viceversa". La importancia del contexto recientemente se ha destacado por LJ Arden en *Allen v distrito de Southwark de Londres* [2008] EWCA Civ 1478.

<sup>241</sup> Véase, por ejemplo, el párrafo 14b) de la sentencia de *Owen J / Helen Green DBG grupo Services (UK) Ltd* [2006] EWHC (QB) de 1898.

personas que en el entorno de trabajo presentan desacuerdo con instrucciones y metodologías aprobadas por su oficial superior.

La Corte de apelación de Inglaterra y Gales, División Civil, en el caso *Iqbal v Dean Manson Solicitors* [2011] <sup>242</sup>, analiza la línea de conducta constitutiva de acoso en relación a una reclamación bajo la protección de la Ley de acoso 1997 (la "ley"), de un abogado-defensor contra una pequeña firma de abogados, por conductas contra su integridad personal y profesional. Se parte de que la ley se dictó para legislar sobre el acoso a las mujeres, sin embargo, es evidente que la ley tiene un ámbito más amplio que eso, y es importante tener en cuenta que esta afirmación lleva al Tribunal a considerar las conductas denunciadas como de acoso, admitiendo la posibilidad de apelar e instando a las partes a una mediación. Se concluye, tras un exhaustivo análisis de la cuestión, que el curso de conducta en la ley se refiere a la globalidad de la conducta en cuanto a la reiteración de conductas descritas en la misma. El curso de conducta no se reduce a una consideración de los actos individuales, uno por uno. A la luz de los hechos denunciados, éstos, desde el primero (envío de tres cartas) son parte de una campaña de acoso. Analizando también este caso la posibilidad de que una asociación pueda ser demandada y responsable civilmente por acoso, se concluye su legalidad. La ley establece que una "persona" puede cometer delito o ser responsable de la infracción civil de acoso (secciones 1, 2 y 3). La interpretación de ley 1978 define "persona" (a los efectos de cualquier estatuto aprobado después de 1889) de la siguiente manera: "«Persona» incluye un cuerpo de las personas, empresas o una corporación" Por lo tanto prima facie, al acusado en una demanda de acoso con arreglo a la ley puede ser una asociación, que es una forma de cuerpo no corporal <sup>243</sup>. La cámara de los Lores en *Majrowski* dice que es evidente que sólo una persona cómplice puede ser penalmente responsable, pero que en el ámbito civil, sin duda hay una intención legal para hacer a los empleadores subsidiariamente responsables en estos casos, con independencia de que la demanda sea individual respecto de cada socio. Sin embargo, una víctima en virtud de

---

<sup>242</sup> EWCA Civ 123 (15 February 2011).

<sup>243</sup> Decisiones civiles bajo la ley con frecuencia han sido dictadas contra órganos no incorporados, como activistas de derechos del animal: ver *Huntingdon Life Sciences v. Stop Huntingdon Animal Cruelty* [2003] EWHC 1967 Gibbs J, *Daiichi UK Ltd v. Stop Huntingdon Animal Cruelty* [2003] EWHC 2337 (Owen J) y el Canciller, maestros y estudiantes de la Universidad de Oxford, v. *Broughton* [2004] EWHC 2543 (Grigson J). En *Majrowski* el demandado era un NHS Trust (una entidad) y la cuestión es si un empleador podría ser subsidiariamente responsable en virtud de la ley en una acción civil. La cámara de los Lores concluyó, como principio general, que podría ser.

la ley debe ser una persona y no puede ser otra cosa. Eso es por que el apartado 5 del artículo 7 dispone que "las referencias a una persona, en la persecución de una persona, son referencias a una persona que es un individuo".

La Corte Suprema de Irlanda en la decisión *Whooley -v- Millipore Ireland BV & Anor*<sup>244</sup> trata el tema de la discriminación por sexo. La demandante aduce que fue "directa e indirectamente objeto de discriminación ilícita por razón de su sexo, estado civil y situación familiar", reguladas en la legislación de igualdad de empleo previstas en la ley de igualdad de empleo 1998 en su forma enmendada, incluyendo en su reclamación a la empresa matriz. Respecto a la última cuestión, la Corte concluye que no cabe recurrir más que ante un empleador, conforme a la Ley de 1988.

#### 3.2.4. Australia

En Australia el tema del acoso laboral se trata desde la denominación *mobbing*, *bullying at work*, *Workplace Bullying*, *Workplace Harassment*, *sexual harassment*.

##### A) Autores

Se señalan sin ánimo exhaustivo, los siguientes que han tratado la material del *mobbing*:

ADAMS, A. “*Bullying at Work — How to Confront and Overcome It*,” Virago Press, London. 1992. Este libro explora el acoso en el trabajo y ofrece soluciones para ayudar a superar esta experiencia desde el punto de vista psicológico, en relación a la lucha por los empleados de ser el mejor y que la mayoría de los lugares de trabajo fomentan esta lucha. Tales estrategias de gestión, generan beligerancia y hostilidad.

ALDERMAN, C. 1997, ‘*Bullying In The Workplace*’, *Nursing Standard*, VOL. 11, NO. 35, PP. 22-26. Trata el tema del *mobbing* en relación con la profesión de la enfermera.

---

<sup>244</sup> [2010] IEHC 314 (23 July 2010)

AUSTRALIAN DEFENCE FORCE ACADEMY, , ' *Report of the Review in to Policies on Sexual Harassment and Sexual Violence in the Australian Defence Force* ', Canberra, June. 1998. Australian Torts Reports, April 1998, pp. 81-472. En 1998 se llevó a cabo una investigación tras las acusaciones de sexual harassment (acoso) que se hicieron sobre los cadetes en la Academia de la Fuerza de Defensa Australiana, y este es el resultado.

AUSTRALIAN JOURNAL OF MANAGEMENT & ORGANISATIONAL BEHAVIOUR. " *People Management* 1995; *Public Sector Voice* "1997; Queensland Nurse 1998. Volumen 2, No. 5 1999, pp 62-75. Se señalan los objetivos de definir *workplace bullying* (acoso laboral), examinar sus antecedentes, examinar cómo el poder coercitivo está involucrado en acoso laboral; analizar las investigaciones existentes sobre acoso laboral; investigar la legislación australiana actual y ver cómo se incluye acoso laboral; desarrollar recomendaciones para aliviar acoso laboral. El acoso laboral se está reconociendo como un problema importante en el lugar de trabajo y se define *Workplace Bullying* como "el comportamiento agresivo con la intención deliberada de causar sufrimiento físico o psicológico a los demás". El *bullying* (acoso) es descrito como una forma de degradación, humillación, intimidación y trato desfavorable. La intimidación es vista como un abuso de la relación de poder entre el agresor y la víctima. Se aparecen paralelismos entre *bullying* and *sexual harassment*, incluyendo en el último el acoso sexual y el racial. En Australia, el acoso laboral se ha convertido en un tema reciente para la investigación, considerando que su raíz no es sólo un tema de género. Algunas de las investigaciones sugieren que la intimidación comienza en el hogar, continúa en la escuela y / o universidad, se convierte en un problema en el trabajo, y tiene un gran impacto cuando el individuo comienza su propia familia. *Workplace bullying*, (acoso laboral) no se aplica como tal en la legislación australiana actual aunque el acoso sexual o la discriminación se consideren como sub-conjuntos del comportamiento de acoso laboral en este artículo, la legislación actual no reconoce esta relación. Si la intimidación implica el elemento de acoso sexual o discriminación definidas por la legislación vigente, es difícil que se puedan tomar medidas contra el acoso laboral en virtud de la legislación vigente, hay dificultades para probar las denuncias del acoso en el lugar de trabajo. En cuanto a las recomendaciones que se hacen, están la de luchar contra la discriminación, el acoso sexual, luchar a favor de la

salud en el lugar de trabajo y la seguridad en las relaciones laborales, revisando la legislación para determinar si es apropiada para que puedan reconocer la existencia de intimidación en el lugar de trabajo, y si los procedimientos necesarios para la acción legal necesitan documentarse dentro de esta legislación; elaborar códigos de conducta, educar sobre los comportamientos de trabajo adecuados, con métodos para hacer frente a casos de intimidación de lugar de trabajo, así como sobre técnicas de mediación para la resolución de problemas, procedimientos de denuncia, de queja, etc.

AYOKO O; CALLAN V; HÄRTIG EL C.” *Workplace conflict, bullying, and counterproductive behaviors*”. *International Journal of Organizational Analysis*; 2003; 11, 4; ABI/INFORM Global .p. 283 Análisis cualitativo y cuantitativo del fenómeno en Australia.

BAILEY, J. “*Managing Organisation Behaviour, Bullying: a Survival Kit*,” Jacaranda Wiley, Sydney. 1998, BBC Education. Define el acoso laboral como abuso de poder, e identifica el poder coercitivo como el origen principal del mismo. El artículo muestra que se inicia el acoso en la infancia, luego se constituye en un problema en las escuelas, y también ha sido expuesto en algunas universidades de Australia.

BEASLEY, J. & RAYNER, C., ‘ *Bullying at work — after Andrea Adams*’, *Journal of Community and Applied Social Psychology*, vol. 7, 1997pp. 177-180.

Recogen los autores la Conferencia impartida por Andrea Adams, poco antes de su fallecimiento, en la Conferencia sobre Bullying en la vida adulta, que se celebró en Birmingham el 10 de octubre de 1995.

DYER, H. “ *Adult Workplace Bullying: Comparison between Bullies, Victims, and Bystanders in Relation to Attitudes towards Bullying, Coping and Self-esteem*, “Griffith University, Brisbane (1998). El autor considera que la organización en su conjunto debe ser consciente de los problemas de acoso laboral. Para ello, ha de enfrentar al agresor o agresores con el problema, con su comportamiento, facilitándole habilidades para ello, para que tengan capacidad cognitiva de comprensión de su actuación y el deseo de abordar el problema en beneficio de todos. Ante el creciente número de casos de acoso que se publican en los medios de comunicación en Australia y Reino Unido, se toma conciencia de la entidad del problema. Se identifican las

consecuencias en la salud y en el trabajo, a nivel personal y de la organización, del acoso laboral. Así se identifica el estrés como resultado de la conducta inapropiada de gestión y el abuso psicológico, con los correspondientes daños. Recurre a tres sentencias históricas <sup>245</sup> en Australia que alertan a las organizaciones de las posibles consecuencias del abuso en el lugar de trabajo en el contexto australiano, concluyendo que las relaciones de trabajo llevadas a cabo en esos tres casos dañan gravemente la salud de los empleados. Además, dicha relación tiene consecuencias evidentes en las relaciones económicas, legales y públicas para la organización empleadora. Argumenta que las relaciones de trabajo deben ser realizadas de una manera que trate a todos los trabajadores con respeto y dignidad. Por otra parte, han de respetar la dignidad de los empleados, lo que es visto como una obligación del empleador.

FIELD, T. “ *Bully in Sight: How to Predict, Resist, Challenge and Combat Workplace Bullying*”, Success Unlimited. (1996), Enseña a hacer frente a la intimidación en el trabajo desde una perspectiva conductual.

---

<sup>245</sup> En una sentencia dictada en diciembre de 1996, el Tribunal de Distrito del Juez Principal, el juez Shanahan ha otorgado más de \$ 170,000 (alrededor de £ 59,415 libras esterlinas) en concepto de daños atribuidos a la falta de los acusados de ejercer la diligencia debida en la gestión del medio ambiente de trabajo 1607 CJDC, citada en Gorman (1997a)). Basándose en las pruebas el juez Shanahan concluyó que la demandante sufrió tormento psicológico de sus empleadores. Sumergido en un puesto de dirección a pesar de la falta de experiencia de gestión, y se enfrentó con la expansión masiva de la empresa y las pésimas condiciones de trabajo, por lo que se derrumbó la parte demandante. Se le diagnosticó un trastorno depresivo que lo dejó incapaz de tomar las decisiones más básicas y pensando en el suicidio.

En el segundo caso, en una sentencia del Tribunal Supremo de Australia del juez Arnold, la demandante recibió casi 550.000 dólares (alrededor de £ 192,225 libras esterlinas) por daños y perjuicios en abril de 1998. El caso se refería a los abusos hacia un gerente de ventas por el coordinador de un periódico del norte de Queensland, por su entonces director. La relación entre ambos se deterioró durante un período de tres meses. El demandante fue sometido a un lenguaje obsceno constante y repetitivo, lenguaje ofensivo, amenazas de despido y a obstrucción. La parte demandada alegó que el demandante se ha jactado de ser capaz de reducir a las mujeres hasta las lágrimas; hizo falsas acusaciones de acoso sexual y actividad criminal en contra de la demandante. El gerente fue despedido del periódico después de que el demandante había dejado su empleo. El demandante demandó a los dueños del periódico. Afirmó que sufrió una crisis psiquiátrica debido a los abusos de su jefe. El juez consideró que el gerente había superado los parámetros de su autoridad, y convino en que el demandante sufrió una grave lesión psiquiátrica permanente a causa del tratamiento del director (Oberhardt, 1998).

El tercer caso es de un administrador de la cárcel que recibió \$ 524.285 (alrededor de £ 183,240 libras esterlinas) por los daños psiquiátricos causados por las presiones de las prácticas de gestión que le causó estrés excesivo y prolongado. En el Tribunal Supremo en Cairns, el juez Stanley Jones falló a favor de la demandante que tomó medidas contra la Comisión de Servicios Penitenciarios de Queensland. El demandante fue nombrado miembro del equipo directivo de una prisión de reciente creación en el norte de Queensland. Cambios en las circunstancias financieras supusieron que en la prisión era necesario dar cabida a los prisioneros más allá de lo que se consideró como condiciones de operación seguras. Como resultado de la presión creciente de la prisión a aceptar más prisioneros el demandante ha de realizar sus funciones de forma más estresante, con deterioro de su salud de tal forma que le llevó a un estado de depresión mayor. La depresión afecta a sus habilidades de afrontamiento en el lugar de trabajo y en casa y dio lugar a períodos de licencia por enfermedad.

KIESEKER, R. Y MARCHANT, T. "Workplace bullying in Australia: a review of current conceptualisations and existing research". Queensland State Government .Australian Journal of Management & Organisational Behaviour, 2(5), 61-75. Identifica el Workplace bullying como la intimidación en el lugar de trabajo. Es una investigación cualitativa y longitudinal para establecer la naturaleza y el alcance de los efectos de la intimidación en el lugar de trabajo en las organizaciones australianas. Las investigaciones muestran que es necesario tener educación en escuelas y universidades como medio proactivo para la prevención de la intimidación en el lugar de trabajo. Hasta que se adopten medidas para evitar que los niños hagan bullying, de adultos seguirán utilizando esas tácticas. Las recomendaciones se han desarrollado como un paso hacia la prevención de la intimidación de lugar de trabajo. Se espera y que los gobiernos examinen la posibilidad de introducir cambios en la legislación, políticas y procedimientos para asegurar que la intimidación de lugar de trabajo se evite.

KIESEKER, R; MARCHANT, T. "Workplace harassment in Australia: a review of the current conceptualisations and existing research." El documento define el acoso laboral como abuso de poder, e identifica el poder coercitivo como la fuente principal en que se basan los bullies (matones). Se establece que la conducta abusiva se inicia en la infancia y continúa en la edad adulta. Ante el crecimiento del acoso en las empresas se sugiere la necesidad de una regulación y de procedimientos de organización en las que las víctimas de acoso laboral puedan obtener reparación.

MARANO, H.E., 'When the Boss is a Bully', *Psychology Today*, vol. 28, no. 5, 1995 pp. 58-60. *Queensland Working Women's Service*, Workplace Bullying, 1997, July.

MAYHEW, C. MCCARTHY, P. CHAPPELL, QUINLAN, M. BARKER, M. AND SHEEHAN, M. "The Traumatized Worker: A Concern for Employers and Employees". *Employee Responsibilities and Rights Journal* Volume 16, Number 3, 117-134, DOI. En este documento los autores pretenden esclarecer y cuantificar la magnitud de la lesión y el estrés emocional sufrido como resultado de diferentes formas de violencia laboral, basadas en datos empíricos recopilados durante entrevistas cara a cara de 800 trabajadores australianos en la educación terciaria, sectores de la industria de transporte de salud y larga distancia. Los autores concluyen que el impacto de las



formas encubiertas de violencia laboral (como la intimidación) puede, en muchos casos, al menos igualar el trauma emocional que se produce tras las agresiones en el trabajo.

MCCARTHY, P. ET AL.” *Managerial styles and their effects on employees health and well-being*”. Brisbane.1995: School of Organizational Behavior and Human Resource Management. Se trata de un estudio australiano de la conexión entre los estilos de liderazgo en las organizaciones y la salud de los trabajadores en estas organizaciones, tratándose también el problema del acoso.

MCCARTHY, P; SHEEHAN, M& WILKIE, W (Ed.). “*Bullying - from backyard to boardroom*” (1996): Alexandria: Millenium Books.Es una obra que recoge artículos sobre el mobbing/bullying and whistleblowing processes en Australia .

MCCARTHY, P. (1996/1996/PYR>), “*When the mask slips: inappropriate coercion in organisations undergoing restructuring*”, in McCarthy, P., Sheehan, M. and Wilkie, W . (Eds), *Bullying : From Backyard to Boardroom* , Millennium Books, Alexandria, pp. 47-65. Trata el tema del acoso en las organizaciones.

MCCARTHY, P., SHEEHAN, M. AND KEARNS, D. (1995), “ *Managerial Styles and Their Effects on Employees Health and Well-Being in Organisations Undergoing Restructuring*, “Report for Worksafe Australia, Griffith University, Brisbane. A través de entrevistas estudian una amplia gama de conductas coercitivas e indebidas por parte de los administradores, abarcando comportamientos constitutivos de la conducta de acoso: el sarcasmo, amenazas, abusos verbales, intimidación, manipulaciones, asignación de puestos de trabajo desagradables, el aislamiento y la exclusión, para obligar a la renuncia al puesto de trabajo.

MEGLICH-SESPICO, FALEY.P, KNAPP.R.”*Relief and Redress for Targets of Workplace Bullying* “.Employee Responsibilities and Rights Journal, Vol. 19, No. 1. (March 2007), pp. 31-43.En este caso, se trata el tema del Workplace Bullying desde el punto de vista de la salud.

RAYNER, C. (1998), “*Workplace bullying: do something!*”, The Journal of Occupational Health and Safety – Australia and New Zealand, Vol. 14 No. 6, pp. 581-5.

Se define Workplace bullying como Acoso en el lugar de trabajo, que implica el maltrato persistente de un individuo en el trabajo por una o varias personas. Para ser reconocido como intimidación, la conducta debe ser continua y dirigida contra una persona en particular. Es un comportamiento irrazonable, repetido, dirigido hacia un empleado o grupo de empleados, que crea un riesgo para la salud y la seguridad. Dentro de esta definición: "comportamiento irrazonable" significa el comportamiento de una persona que es irrazonable, teniendo en cuenta todas las circunstancias, cuando del mismo se considera que puede causar victimización, humillar, socavar o amenazar"; "comportamiento" incluye acciones de individuos o un grupo y puede implicar la utilización de un sistema de trabajo como un medio de victimización, humillante o amenazante."; "riesgo para la salud y la seguridad" incluye el riesgo para la salud mental o física del empleado. En cuanto al 'Workplace Harassment'<sup>246</sup> es definido el acoso laboral como comportamiento repetido, distinto de comportamiento de acoso sexual, que: está dirigido a un trabajador o un grupo de trabajadores; y es ofensivo, intimidante, humillante o amenazante; es inoportuno y no solicitado; y que una persona razonable consideraría ofensivo, intimidante, humillante o amenazante para el trabajador o un grupo de trabajadores.

RAYNER, C. 'The Incidence of Workplace Bullying', Journal of Community and Applied Social Psychology, vol. 7. 1997, pp. 199-208.

RAYNER, C. & HOEHL, H. 'A Summary Review of Literature Relating to Workplace Bullying', Journal of Community and Applied Social Psychology, vol. 7, 1997, pp. 181-191. Este trabajo tiene como objetivo proporcionar indicaciones sobre la literatura existente sobre el acoso de adultos al nuevo investigador. El estudio integra en términos generales los dos enfoques directos existentes, el de investigar la incidencia de la intimidación, y también la de tratar de entender el proceso de acoso.

SHEEHAN, M, BARKER, M, MCCARTHY, P. "Analysing metaphors used by victims of workplace bullying". International Journal of Management and Decision Making Volume 5, Number 1 / 2004 21 – 34. Tratándose de los efectos en el lugar de

---

<sup>246</sup> *Risky Business*, Queensland Working Women's Service, October 2000

trabajo de la intimidación-acoso a las personas, se intenta comprender la naturaleza del fenómeno y los aspectos emocionales del problema.

SPIERS, C. ‘*Bullying at Work: The Cost to Business*’, *Training Officer*, vol. 32 no. 8. 1996, pp. 236-8. Se señalan directrices a las organizaciones para que se prevenga la intimidación y el acoso, en cuanto a incidentes y comportamientos prohibidos. Recoge las definiciones de acoso según distintos organismos. The Manufacturing, Science and Finance Union (MSF) ha definido (bullying) acoso como aquel comportamiento persistente, ofensivo, abusivo, intimidatorio, malicioso o insultante el abuso de poder o la injusta sanción penal, lo que hace que el receptor sienta molesto, amenazado, humillado o vulnerable, lo que socava la confianza en sí mismo y que puede provocar estrés. Al igual que en el harassment es el impacto en el individuo y no en la intención del autor, lo que determina si el acoso se ha producido. Esta forma de acoso se tanto a nivel vertical ascendente, como descendente y horizontalmente, entre colegas. Por otro lado, el Instituto de Personal y Desarrollo define el (harassment) acoso, como comportamiento ofensivo que una persona encuentra intimidante, molesto, vergonzoso, humillante, no deseado. Puede tomar muchas formas, se producen con una variedad de razones y puede ser dirigido a una persona o a un grupo de personas. La intención del autor es irrelevante, es el impacto en el individuo el que determina si el acoso se ha producido. El acoso tiende a dirigirse hacia las personas según sus características: el origen racial o étnico, género u orientación sexual; pertenencia o no a asociaciones sindicales / profesionales, la discapacidad, el estado ex-delincuente, edad, SIDA / VIH, salud, características físicas, las creencias personales. Se señala en la obra que los empleadores tienen la responsabilidad legal y ética de asegurar que el personal que emplean no está sujeto a un comportamiento inadecuado que puede no sólo

SPRY, M. ‘*Workplace Harassment*’, *Australian Journal of Labour Law*, vol. 10, no. 2, 1997, pp. 229-231.

VICTORIAN WORKCOVER AUTHORITY “*Proposed Code of practice for the Prevention of Bullying and Violence in the Workplace*”, December 2001 Melbourne : 2001. 71 p. La propuesta del Código de Prácticas de la Autoridad para la Prevención del Acoso y la Violencia en el lugar de trabajo, contiene la siguiente definición de acoso laboral: "El acoso laboral ocurre cuando se repite un comportamiento irracional hacia

un empleado o grupo de empleados, que crea un riesgo para la salud y la seguridad." El proyecto ofrece los siguientes ejemplos de conducta de acoso: abuso verbal, excluir o aislar a los empleados, acoso psicológico, asignar tareas sin sentido no relacionados con el trabajo, dando a los empleados tareas imposibles, cambiando deliberadamente las listas de trabajo molestas para determinados empleados, deliberadamente ocultar información deliberadamente que es vital para el desempeño del trabajo eficaz. La intimidación también puede implicar la utilización de un sistema de trabajo para intimidar a un empleado. Es importante reconocer el carácter repetitivo y sistemático del comportamiento intimidatorio.

YOUNG, V. *"Bullying, Harassment and Stress in the Workplace."* Nov 25, 2010. El Harassment (acoso) es una actividad adversa en el lugar de trabajo y otros lugares, que tiene una definición legal y por lo tanto, es más fácil de demostrar que una acusación de bullying (acoso). La definición legal de acoso se describe como una situación donde una persona participa en un comportamiento no deseado que tiene el propósito o efecto de: atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para ese individuo. Los casos de acoso se rigen en Australia por la legislación de igualdad Europea (y británica) (y cualquier situación que parezca estar violando esta legislación debe remitirse (como un último recurso) a la Comisión de derechos humanos y la igualdad. El Bullying in the Workplace (intimidación) puede ser más difícil de identificar y ciertamente más difícil de demostrar que el acoso, en parte porque la intimidación no tiene ninguna definición legal.



## B) Legislación.

En Australia, la tendencia ha sido a abarcar la violencia psicológica y la 'intimidación' según la legislación vigente sobre relaciones laborales y seguridad en el trabajo, teniendo en cuenta los distintos matices de las expresiones usadas para hacer referencia al mismo: *Workplace Harassment*, *Workplace Mobbing* o *Bullying at Work*.

Hay que partir de que no hay ninguna legislación específica sobre el acoso, sin embargo, uno de los objetivos de la *Act 2000 Occupational Health and Safety* de Nueva Gales del Sur impone un deber general <sup>247</sup> a los empleadores a proteger la salud, la seguridad y el bienestar de sus empleados. Esto incluye el bienestar psicológico y el físico. La ley también obliga a los empleadores a "promover un ambiente seguro y saludable para las personas en el trabajo que les proteja de lesiones y enfermedades y se adapte a sus necesidades fisiológicas y psicológicas".

El Reglamento de 2001 obliga a los empleadores a identificar los peligros derivados de "el potencial de violencia en el trabajo", entre otras cosas (cap.2 cláusula 9 (2 j)).

Algunos gobiernos de los Estados han elaborado directrices sobre la intimidación en el trabajo, y cada vez más, los trabajadores utilizan el derecho común para demandar a sus acosadores.

La Guía <sup>248</sup> de Nueva Gales del Sur WorkCover sobre la violencia en el lugar de trabajo incluye abuso verbal y emocional o amenazas, violencia física, acoso (Harassment) a menudo utilizado como intimidación pero tiene algunas diferencias específicas e intimidación (Bullying Work) también conocido como violencia horizontal, violencia psicológica, hostigamiento o Harassment; y Acoso institucional (institutional Harassment), donde los sistemas y prácticas incitan a la justicia y la equidad.

---

<sup>247</sup> PART 1 – PRELIMINARY 3. Objects

<sup>248</sup> NSW Department of Premier and Cabinet February 2011

Desde una perspectiva histórica, todos los Estados y territorios de Australia han seguido los pasos del Reino Unido durante la década de 1970 y 80 en una revisión total de sus legislación y el marco reglamentario.

Hoy en día, el organismo australiano de Salud Ocupacional y Seguridad (OH & S) sigue siendo regulado por los Estados y territorios de la Commonwealth.

Tienen la responsabilidad de hacer cumplir las leyes OH & S en forma de leyes y los reglamentos. Las diversas leyes y reglamentos definen las funciones clave de los empleadores y los trabajadores empleados. Los empleadores tienen la obligación legal específica de adoptar «todas las medidas razonables y posibles para proteger la salud, seguridad y bienestar de sus empleados, han de eliminar o reducir el riesgo de la intimidación y la violencia en sus lugares de trabajo, así como el acoso laboral<sup>249</sup>.

Así, como ejemplo, la Ley de de la Salud y la Seguridad en el trabajo de 1995 (Queensland)<sup>250</sup> en el capítulo A modificó el Código Penal para definir el acoso ilegal, señalando que es “realizar: a) un acto intencional dirigido a una persona y (b) participar en alguna o más de una ocasión si la conducta es prolongada, y(c) que los actos realizados se traten de 1 o más actos de los siguiente, o similares:(i) acercarse a una persona, vigilarla;(ii) ponerse en contacto con una persona de cualquier forma, incluyendo, por ejemplo, por teléfono, correo, fax, correo electrónico o mediante el uso de cualquier tecnología;(iii)vigilar de cerca, mirar, acercándose o entrar en un lugar donde una persona vive, trabaja o está de visita;(iv) dejando material ofensivo sobre una persona;(v) dando material ofensivo a una persona, directa o indirectamente;(vi)realizar actos de intimidación, acoso o amenaza contra una persona, sea o no con violencia o amenaza de violencia;(vii) un acto de violencia o amenaza de violencia, contra la propiedad de alguien,incluyendo al acusado; y que causaría aprehensión o miedo a la persona, con o razonablemente se causaría a cualquier

---

<sup>249</sup> Ley de Salud y Seguridad Ocupacional (Empleo de la Commonwealth) de 1991 (Commonwealth), Ley de Salud y Seguridad Ocupacional Ley de 2000 (Commonwealth), Ley de Salud y Seguridad Ocupacional 1985 (Vic), y Ley de de la Salud y la Seguridad en el trabajo de 1995 (Queensland), Ley de Bienestar, Seguridad y Salud Ocupacional, de 1986 (SA); Ley de Seguridad y Salud de 1984 (WA), y Ley de Seguridad y de la Salud en el trabajo de 1995 (ATF), la Ley de Salud de Trabajo de 1986 (NT); Ley de higiene y seguridad de 1989 (ACT).

<sup>250</sup> Workplace Health and Safety ACT 1995. Esta Ley obliga a todas las personas, incluido el Estado, en la medida en que permite que el poder legislativo del Parlamento, la Commonwealth y los otros Estados.

persona ante situación de violencia o contra la propiedad, o razonablemente causaría perjuicio en cualquier circunstancia a la persona acosada o a cualquier otra persona.”

El *Code of Practice Prevention of Workplace Harassment de 2004*, elaborado por *Workplace Health and Safety Queensland*, *Department of Justice and Attorney-General*, recoge consejos prácticos sobre cómo prevenir o controlar la exposición al riesgo de muerte, lesión o enfermedad creada por acoso laboral. Se modificó el 28 de abril de 2006 y el 5 de diciembre de 2008 y caduca a los 10 años después de su inicio.

En Febrero de 2011, entró en vigor la *Workplace Health and Safety Regulation de 2008*, que continúa la anterior regulación de 1995.

En cuanto a las leyes federales y estatales contra la discriminación en Australia, por orden cronológico son las siguientes:

La ley contra la discriminación racial de 1975 (*Racial Discrimination Act 1975*), se marcan como motivos de discriminación ilegal: la raza, color, linaje u origen nacional o étnico y como actos ilegítimos el odio racial, en relación al empleo, la provisión de bienes y servicios, el derecho a afiliarse a sindicatos, el acceso a los lugares e instalaciones, tierras, vivienda y otros alojamientos. El procedimiento consiste en plantear una queja, se intenta la conciliación y si no se logra, se concluye la queja por el Presidente de la Comisión y el demandante puede entonces llevar el asunto ante el Tribunal Federal de Australia o los Magistrados del Tribunal Federal.

La ley de Discriminación por sexo 1984. (*Sex Discrimination Act 1984*) Los motivos de discriminación ilegal son el Sexo, estado civil, embarazo, responsabilidades familiares (sólo el despido) y como actos ilegítimos se considera el Acoso sexual en relación al empleo, asociaciones, organismos de clasificación, las organizaciones registradas, las agencias de empleo, educación, bienes, servicios e instalaciones, alojamiento, tierra, premios, los acuerdos de jubilación y de la empresa. El procedimiento consiste en plantear una queja, se intenta la conciliación y si no se logra, se concluye la queja por el Presidente de la Comisión y el demandante puede entonces llevar el asunto ante el Tribunal Federal de Australia o los Magistrados del Tribunal Federal.



La ley de la Comisión Australiana de Derechos Humanos 1986 .Los motivos de discriminación ilegal son Violaciones de los derechos humanos por parte de cualquier organismo o agencia de la Commonwealth y la discriminación en el empleo por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social, edad, historial médico, antecedentes penales, el estado civil, discapacidad, nacionalidad, preferencia sexual, la actividad sindical, en relación con empleo y la ocupación en la Commonwealth.El procedimiento consiste en plantear una queja, se intenta la conciliación y si no se logra, la Comisión prepara un informe a la Procuraduría General, que lo remite al Parlamento.

La ley de Discriminación por Discapacidad 1992 .Los motivos de discriminación ilegal son por causa de la desfiguración física, discapacidad intelectual, psiquiátrica, sensorial, neurológica o trastornos de aprendizaje, la enfermedad o enfermedades que afectan a los procesos de pensamiento, la percepción de la realidad, las emociones o el juicio, o los resultados de los comportamientos perturbados, la presencia en el cuerpo de organismos que causan enfermedades o enfermedad ( por ejemplo, el virus de VIH),en el ámbito del Empleo, educación, acceso a los locales, alojamiento, compra o venta de las tierras, las actividades de los clubes, el deporte, la administración de las leyes de la Commonwealth y los programas, la provisión de bienes y servicios e instalaciones. El procedimiento consiste en plantear una queja, se intenta la conciliación y si no se logra, se concluye la queja por el Presidente de la Comisión y el demandante puede entonces llevar el asunto ante el Tribunal Federal de Australia o los Magistrados del Tribunal Federal.

La ley de Discriminación por Edad de 2004 (Federal) .Los motivos de discriminación ilegal son la edad y el ámbito de protección el empleo, educación, acceso a los locales, el suministro de bienes, servicios e instalaciones, alquilar o comprar una casa o apartamento; administración de las leyes y programas, y las solicitudes de información. El procedimiento consiste en plantear una queja, se intenta la conciliación y si no se logra, se concluye la queja por el Presidente de la Comisión y el demandante puede entonces llevar el asunto ante el Tribunal Federal de Australia o los Magistrados del Tribunal Federal.

Las leyes territoriales aplicables a la materia son por orden cronológico las siguientes:

La ley de Nueva Gales del Sur contra la Discriminación 1977 (NSW) (New South Wales Anti-Discrimination Act 1977). Los motivos de discriminación ilegal son la raza, (incluyendo el color, la nacionalidad y el origen nacional o étnico), sexo (incluyendo embarazo), estado civil, discapacidad, la homosexualidad, la edad (jubilación obligatoria solamente), transgénero: considerando como actos ilegítimos el acoso sexual, difamación sobre la base de la raza, la homosexualidad, transgénero y VIH / SIDA; el ámbito de protección cubre empleo, asociaciones, sindicatos, organismos de calificación, las agencias de empleo, educación, acceso a los lugares y los vehículos, el suministro de bienes y servicios, alojamiento, clubes registrados. El procedimiento consiste en plantear una queja por escrito a la NSW, Juntamente para la lucha contra la discriminación, se intenta la conciliación y si no se logra, puede remitirse al Tribunal para la igualdad de oportunidades.

La ley de Australia del Sur para la Igualdad de Oportunidades de 1984 (SA) (South Australia Equal Opportunity Act 1984). Los motivos de discriminación ilegal son el sexo, la sexualidad, el estado civil, embarazo, raza, edad, físico y la discapacidad intelectual (pero no incluye la enfermedad mental); considerando como actos ilegítimos el acoso sexual. El ámbito de protección cubre empleo, asociaciones, clubes, organismos de calificación, educación, suministro de bienes y servicios, alojamiento, venta de terrenos, publicidad (incluidas las agencias de empleo); otorgamiento de títulos; jubilación. El procedimiento consiste en plantear una queja por escrito al Comisario de Igualdad de Oportunidades, se intenta la conciliación y si no se logra, puede remitirse al Tribunal para la igualdad de oportunidades.

La ley de Australia Occidental para la Igualdad de Oportunidades de 1984 (WA) (Western Australia Equal Opportunity Act 1984). Los motivos de discriminación ilegal son el sexo, orientación sexual, estado civil, embarazo, raza, política o religiosa, la edad, el acoso racial, discapacidad, responsabilidad familiar o situación familiar, considerando como actos ilegítimos el acoso sexual y el hostigamiento racial, en materias de empleo, asociaciones, organizaciones profesionales o comerciales; calificar

a los organismos, las agencias de empleo, los solicitantes y empleados y comisionistas, los formularios de solicitud, los anuncios, la educación, el acceso a los lugares y los vehículos, la prestación de buenos servicios e instalaciones, alojamiento, clubes. El procedimiento consiste en plantear una queja por escrito al Comisario de Igualdad de Oportunidades, se intenta la conciliación y si no se logra, puede remitirse al Tribunal para la igualdad de oportunidades.

La ley del Territorio de la Capital Australiana contra la Discriminación 1991 (ACT) (Australian Capital Territory Discrimination Act 1991). Los motivos de discriminación ilegal son el sexo, el acoso sexual, la sexualidad, la transexualidad, edad, profesión, oficio, profesión o vocación, estado civil, condición de padre o cuidador, embarazo, raza, denigración racial, creencias religiosas o políticas, discapacidad, afiliación o no afiliación sindical de los empleadores o empleados, la lactancia materna, convicciones, la discapacidad, la práctica religiosa en el empleo. Las áreas cubiertas por la ley son el trabajo, las agencias de empleo, educación, acceso a los locales, servicios de bienes o instalaciones, alojamiento, clubes, los organismos, las organizaciones profesionales; solicitudes de información, etc. El procedimiento consiste en plantear una queja por escrito a la Comisionada, se intenta la conciliación y si no se logra, puede remitirse al Tribunal de discriminación.

La ley de Queensland contra la discriminación de 1991 (Queensland Anti-Discrimination Act 1991) Los motivos de discriminación ilegal son: sexo, estado civil, embarazo, estado parental, la lactancia materna (bienes y servicios solamente), raza, edad, impedimento físico, religión, ideología política o actividad, la actividad sindical, la actividad sexual legal, identidad de género, la sexualidad, las responsabilidades familiares, o asociación con una persona que tenga cualquiera de estos atributos, considerando como actos ilegítimos el Acoso sexual. Las áreas cubiertas por la ley son el Trabajo, la educación, bienes y servicios; jubilación y de seguros; disposición de la tierra, alojamiento, miembros de club, la administración de las leyes estatales y programas del gobierno local, la asociación existente y en la pre-asociación. El procedimiento consiste en plantear una queja por escrito a la Comisión de Lucha contra la Discriminación, se intenta la conciliación y si no se logra, puede remitirse al Tribunal contra la discriminación.

La Ley de Igualdad de Oportunidades de 1995 de Victoria (CIV) (Victoria Equal Opportunity Act 1995). Los motivos de discriminación ilegal son Sexo, orientación sexual, identidad de género, el embarazo, la lactancia materna, estado civil, condición de un cuidador, la edad, la raza (incluyendo el color, nacionalidad, origen étnico o nacional), el estado de los padres, características físicas, sin hijos o una pareja de hecho, legales religiosos o creencia política o actividad, el deterioro (incluyendo incapacidad física, enfermedad mental, retraso mental), la actividad industrial, la actividad sexual lícita o asociación personal con las personas que tengan cualquiera de los atributos anteriores; considerando como actos ilegítimos el Acoso sexual. Las áreas cubiertas por la ley son empleo, asociaciones, empresas, organizaciones profesionales y otros; órganos de calificación, las agencias de empleo, educación, suministro de bienes y servicios, el alojamiento, clubes u organizaciones de servicio comunitario, los consejos municipales o de comarca. El procedimiento consiste en plantear una queja por escrito al Comisario de Igualdad de Oportunidades, se intenta la conciliación y si no se logra, la cuestión se remite al Tribunal Civil y Administrativo.

La Ley del Territorio del Norte contra la discriminación de 1996 (NT). Los motivos de discriminación ilegal son Raza, sexo, sexualidad, edad, estado civil, embarazo, maternidad, lactancia, insuficiencia, actividad sindical o asociación de empresarios, las creencias religiosas o actividad, opiniones políticas, afiliación o actividad, historial médico, o la asociación con la persona con un atributo anterior, considerando como actos ilegítimos el Acoso sexual. Las áreas cubiertas por la ley Son educación, trabajo, alojamiento, bienes y servicios, instalaciones, clubes, seguros y pensiones. El procedimiento consiste en plantear una queja por escrito al Comisionado contra la Discriminación, se intenta la conciliación y si no se logra, el Comisionado podrá celebrar una audiencia y tomará una decisión jurídicamente vinculante.

La ley de Tasmania contra la discriminación de 1998 (TAS) (Tasmania Anti-Discrimination Act 1998). Los motivos de discriminación ilegal son la edad, la lactancia materna, la discapacidad, las responsabilidades familiares, el sexo, la actividad industrial, registro pertinente penal, expediente médico pertinente, la actividad sexual legal, estado civil, estado civil, situación de los padres, la actividad política, creencia o afiliación política, embarazo, raza, actividad religiosa, creencias religiosas o filiación,

orientación sexual, pertenencia a una persona que tiene, o se cree que tiene alguno de estos atributos. Se consideran como actos ilegítimos el acoso sexual, la incitación al odio por motivos de raza, discapacidad, orientación sexual o religión. Las áreas cubiertas por la ley son el empleo (remunerado y no remunerado), la educación y la formación, el suministro de instalaciones, bienes y servicios, alojamiento, composición y las actividades de los clubes, y en relación con algunas razones, la administración de cualquier ley del estado, y los premios, los acuerdos de empresa y los acuerdos industriales. El procedimiento consiste en plantear una queja por escrito, se intenta la conciliación y si no se logra, la queja se puede mandar al Tribunal contra la Discriminación.

En materia de acoso, en Australia las leyes penales establecen la tipificación como crimen del mismo.

La *Australian Capital Territory, Crimes Act* de 1900 señala en s34A: “(1) Una persona no deberá acosar a otra persona con la intención de causarle: la aprehensión o temor a sufrir delito que contraviene una orden judicial u otra orden de un Tribunal; o el delincuente estaba en posesión de un arma ofensiva, casos en que la pena sería de prisión de cinco años; y en cualquier otro caso, que la pena sería de 2 años de prisión.(2) A los efectos de la subsección, se considera acoso de una persona a otra si, en al menos dos ocasiones, él o ella :(a) sigue o se acerca a la otra persona;B )se aproxima, permanece, entra en un lugar donde la persona reside, trabaja o se encuentra ;(c) mantiene a la otra persona bajo vigilancia;(d) interfiere en la propiedad en posesión de la otra persona;(e) da o envía material ofensivo a la otra persona o deja material ofensivo donde es probable que se encuentre, o llama la atención de la otra persona;(f) la telefonea o se pone en contacto a la otra persona;(g) ejecuta actos secretamente de forma que podría esperarse razonablemente que despiertan temor o miedo en la otra persona; o(h) participa en la conducta de intimidación, acoso o abuso sexual a otra persona.”

La *New South Wales, Crimes Act* 1900, en s562AB dice :” (1) Una persona que acecha o intimida a otra persona con la intención de causarle temor a sufrir lesiones es responsable de 5 años de prisión o una multa de 50 unidades de pena, o ambos.(2) A los efectos de la presente sección, la conducta incluye el temor a lesiones se refiera a otra

persona con quien él o ella tiene una relación doméstica.(3) A los efectos de esta sección, una persona tiene la intención de causar miedo de que otra sufra lesiones personales, si él o ella sabe que la conducta es probable que cause temor en la otra persona.(4) A los efectos de la presente sección, el enjuiciamiento no está obligado a probar que la persona que alega haber sido acechada o intimidada realmente temió lesiones personales.”

La *Northern Territory, Criminal Code Act* de 1997 en s189 señala: “(1) Una persona acecha a otra persona si, en al menos 2 ocasiones: A) Si la persona sigue a la otra persona; se aproxima, permanece próxima, entra en un lugar donde la persona reside, trabaja o se encuentra; interfiere con la propiedad (si la persona tiene un interés en la propiedad) en posesión de la otra persona; mantiene a la otra persona bajo vigilancia; o realiza actos secretamente en una forma que podría esperarse razonablemente que despiertan temor o miedo a la otra persona. Y si (b) la persona tiene la intención de causar: (i) daño físico o mental a otra persona o a un tercero; o (ii) causarle la aprehensión o miedo.(2) Una persona que acecha a otra persona es culpable de un delito y es responsable(a) de la pena de prisión de 2 años; o (b), donde (i) la conducta de la persona contraviene una condición de libertad bajo fianza o un requerimiento judicial o orden impuesto por un Tribunal (ya sea en virtud de una ley de la Commonwealth, del territorio, de un Estado o otro territorio de la comunidad); o (ii) la persona estaba, en alguna ocasión a que se refiere el cargo, en posesión de un arma ofensiva, la pena será de 5 años de prisión”.

La *Queensland, Criminal Code Act* 1899 en S359A, señala: “(1) Una persona no debe ofender ilegalmente a otra persona.(2) Una persona (la "primera") ilegalmente acecha a otra persona (la "segunda") si: la primera persona participa en un curso de conducta en al menos dos ocasiones que implique a otra persona o a otras personas (si la segunda persona, otro u otros); y (b) la primera persona tiene la intención de que la segunda persona tenga en cuenta que el curso de conducta está dirigido a la segunda persona, incluso si la relación con actos o particulares en relación con actos se realizan en relación a o a la propiedad de una persona distinta de la segunda; y (c) la segunda persona es consciente que el curso de conducta está dirigido a la segunda persona; y (d) el curso de conducta causaría a una persona en circunstancias razonables, la creencia de que la segunda persona pueda creer que la conducta ofensiva es probable que

sucedan... (5) El delito previsto en esta sección sólo puede ser cometido contra una persona. (6) Acecho ilegal es un delito que es castigado con pena máxima de 5 años de prisión si, los actos realizados hacia la segunda persona constituyen el delito, (i) o utiliza ilegalmente o amenaza con utilizar la violencia ilegal contra otra persona o propiedad de otra persona; o(ii) tiene la posesión de un arma en el sentido de la ley de armas de 1990; o(iii) contraviene un requerimiento u orden impuesta y realizadas por un Tribunal en virtud de una ley del Estado, la Commonwealth, otro Estado o un territorio.; o con (b) la pena de prisión durante 3 años en cualquier otro caso. Las conductas de acoso incluyen: la aproximación o vigilancia de la persona, su residencia o trabajo, llamadas telefónicas u otra forma de comunicación, dejar material ofensivo donde pueda ser encontrado o se indique a otras personas donde se encuentra, dado que o señaló a la atención de otra persona; un acto de acoso, intimidación o amenaza contra otra persona; un acto ilegal cometido contra la persona o la propiedad de otra persona.”

La *South Australia, Criminal Law Consolidation Act de 1935* en s19AA, dice:”

1) Una persona acecha otro si en al menos dos ocasiones, la sigue o la vigila o entra o interfiere con la propiedad que está en posesión de la otra persona; o da material ofensivo a la otra persona, o deja de material ofensivo donde se encontrará, llama la atención de la otra persona al respecto; o mantiene a la otra persona bajo vigilancia; e realiza actos de cualquier otra forma que razonablemente podría esperarse que despierten temor o miedo; y (i) tiene intención de causar daño físico o mental grave a la otra persona o de un tercero; o(ii) tiene la intención de causar grave temor o miedo.(2) Una persona que acecha a otro es culpable de un delito, castigado con pena de prisión inferior a 5 años si la conducta del delincuente viola una orden judicial o una orden impuesta por un Tribunal (ya sea en virtud de una ley del Estado o de la Commonwealth); o el delincuente estuvo, en alguna ocasión a que se refiere el cargo, en posesión de un arma ofensiva. La pena será de prisión inferior a tres años si estando la persona acusada de acoso en alternativa con comportamiento ofensivo y hay prueba de descargo respecto del acoso, si la Corte no está satisfecha de que la acusación de acoso ha sido probada, pero está convencida de que se ha probado el cargo de comportamiento ofensivo, el Tribunal puede condenar a la persona por comportamiento ofensivo.(4) Una persona que ha sido absuelta o condenada bajo la acusación de acoso no puede ser condenada por otro delito derivado de la misma serie de circunstancias y con la participación de un elemento físico que es común a ese cargo.”

El *Victoria, Crimes Act de 1958* en s21A se ñala: “(1) Una persona no debe ofender a otra persona. Pena: Nivel 5 prisión (máximo de 10 años). (2) Una persona (el autor) acecha a otra persona (la víctima) si el delincuente participa en un curso de conducta que incluye cualquiera de los siguientes: (a) persigue la víctima o cualquier otra persona; (b) llamar, enviar mensajes electrónicos, o ponerse en contacto con la víctima o cualquier otra persona; (c) permanecer en un lugar próximo o cerca de la víctima o de cualquier otra persona, de su residencia o lugar de trabajo o cualquier otro lugar frecuentado por la víctima o la otra persona; (d) interferir con la propiedad en posesión de la víctima o cualquier otra persona (si el delincuente tiene un interés en la propiedad); (e) dando material ofensivo a la víctima o a cualquier otra persona o dejarlo donde se encuentre, señalarlo a la atención de la víctima o la otra persona; (f) mantener la víctima o cualquier otra persona bajo vigilancia; (g) actuando de cualquier otra manera que razonablemente podría esperarse que despierta temor o miedo en la víctima sobre su propia seguridad o de cualquier otra persona con la intención de causar daños físicos o mentales a la víctima o de despertar apreñsión o temor en la víctima por su propia seguridad o de cualquier otra persona y el curso de conducta tiene ese resultado. (3) A los efectos de esta sección un delincuente también tiene la intención de causar daño físico o mental a la víctima o despertar temor o miedo en la víctima sobre su propia seguridad o de cualquier otra persona cuando en todas las circunstancias particulares la participación del delincuente en un curso de conducta de ese tipo sería probable que causen tales daños o despierte tal temor o miedo y realmente tenía ese resultado. (4) Esta sección no se aplica a la conducta de una persona en el desempeño de funciones oficiales de la aplicación de la Ley Penal; o la administración de cualquier ley; o la aplicación de una ley que impone una pena pecuniaria; o la ejecución de una orden judicial; o la protección de los ingresos públicos que constituiría un delito contra la subsección (1)”.





### C) Jurisprudencia.

En relación al resarcimiento por daños causados a consecuencia de los cursos de conducta de acoso, el caso de Nueva Zelanda de Gilbert v. El departamento de correcciones, 23 De junio de 2000 trata sobre un ex oficial de la libertad condicional, Christopher Gilbert que ha recibido alrededor de 1 millón de dólares de Nueva Zelanda por daños a la salud causado por la sobrecarga de trabajo que informó, pero que su empleador no hizo nada para reducir. Gilbert afirmó que su empleador cometió un incumplimiento de contrato al no darle un lugar de trabajo seguro y exigiéndole soportar cargas de trabajo excesivos sin gestión adecuada o eficaz. El juez estimó la petición y acordó que el Sr. Gilbert percibiría un salario de 14 años en cerca de 40.000 dólares al año, 75.000 dólares por daños y perjuicios por la humillación y sufrimiento, 50.000 dólares por daños punitivos, 50.000 dólares por la pérdida de empleo, además de los gastos médicos y las costas judiciales.

En *Hasset v. Murray Goulburn Co-operative Ltd and others*, Australia, marzo de 1999, el caso reconoce bastardización e intimidación de lugar de trabajo. En marzo de 2000, la Corte de Apelaciones de Ontario dictaminó que la disciplina progresiva injustificada puede verse como despido constructivo. La decisión significa que los empleadores deben investigar los problemas de rendimiento minuciosamente antes de implementar una serie de medidas disciplinarias, y deben dar a los empleados una oportunidad de responder antes de seguir adelante. El abogado Levitt dice que la sentencia en *Shah v. Xerox Canada Ltd* atribuye la responsabilidad directamente a los empleadores para justificar sus acciones contra los empleados. En el fallo, que concedió a Viren Shah daños equivalentes en una indemnización de 12 meses, el Tribunal dijo que el tratamiento del empleador de Shah cambió las condiciones esenciales del contrato de trabajo. La Corte dijo que el entorno de trabajo se hizo insostenible y que constituye el despido constructivo.

En relación a la responsabilidad subsidiaria del empleador por las conductas de acoso de un empleado, durante el trabajo, la Corte Suprema canadiense en *Bazley v. Curry y Jacobi Griffiths*, señaló que la cuestión crítica es la cercanía de la conexión

entre los deberes del empleado y su mal hacer, no una ficción basada en la autoridad implícita; y que, por lo tanto, cuando existe tal conexión, es irrelevante que la conducta del empleado en cuestión no esté autorizada o esté expresamente prohibida por la ley del empleador para que constituya ilícito civil o criminal. Igual que un empleador puede ser subsidiariamente responsable de conducta deliberada y penal por parte de su empleado, así puede ser subsidiariamente responsable de los actos del empleado al que le ha prohibido expresamente. Consecuentemente, concluyó que había responsabilidad subsidiaria si existía tal conexión.

En el caso *Empleados de la Industria de la Carne de la Unión Australasia v MG Kays Tripas Pty Ltd* K9963. El solicitante con discapacidad por accidentes de trabajo sufrió el acoso y el abuso en el lugar de trabajo. Se prueba que el demandado no trató adecuadamente el acoso y la inexistencia de un acto físico o la amenaza de acto de provocación que llevara al solicitante a reaccionar físicamente.

En el asunto *Dillon Arnotts v Galletas Un* ° 31680 de 1997 de impresión P4843 Tolley C, Melbourne, 10 de septiembre 1997 – La Comisión concluyó que la renuncia al trabajo fue causada por un incesante acoso y el abuso del supervisor.

En el caso *Lee Walker v Australia Pty Ltd* (UN ° 50.000 de 1998 M 1285-1299 S0402 Cribb C Melbourne 25 de octubre 1999). No se aprecia acoso, sino mala conducta del empleado despedido, que no siguió los requerimientos efectuados por la empresa al respecto.

En cuanto a la jurisprudencia aplicable a todos los territorios de la Commonwealth en relación a Bullying, harassment, discrimination and victimisation,<sup>251</sup>, en orden cronológico, podemos señalar una selección.

El caso *Go Kidz Go v. Bourdouane*<sup>252</sup>, en el que el Tribunal de apelación confirmó que un empleador tiene la responsabilidad de prevenir actos de acoso sexual.

---

<sup>251</sup> la intimidación, el acoso, la discriminación y la victimización.

<sup>252</sup> EAT [1996] IRLR 596)

El caso *Burton and Rhule v. De Vere Hotels*, donde el Tribunal de apelación confirmó el equivalente racial en que el empleador tiene la obligación de proteger a los empleados del acoso racial en el curso del cumplimiento de sus funciones.

El caso *Tania Clayton v. Hereford y Worcester County Council*. En Marzo de 1997 la bombero de Herefordshire Tania Clayton con pensación más el pago de los gastos legales en un acuerdo extrajudicial con Hereford y Worcester County Council después de cinco años de acoso, persecución y hostigamiento. Una investigación interna del cuerpo de bomberos "no encontró pruebas de intimidación (bullying)".

En el juicio de *David Chan v. empleadores del distrito londinense de Hackney*. David Chan, tasador, en Julio de 1997 ganó una compensación contra sus ex empleadores del distrito londinense de Hackney después de ser intimidado, humillado y acosados por sus directores.

En *Halford v. United Kingdom*<sup>253</sup>, se considera que los artículos 8 y 10 de la Convención Europea de derechos humanos han sido violados por la grabación no autorizada de conversaciones telefónicas de oficina.

En el juicio *Donald D'Souza v. employers London Borough of Lambeth*, Donald D'Souza ha recibió indemnización por despido abusivo y la discriminación racial contra los empleadores ex distrito londinense de Lambeth en Noviembre de 1997.

En *Kramer v. UNISON* de Abril de 1998, Ms Kramer fue empleado como un funcionario regional de la región suroccidental entre 1990 y 1997. Cuando renunció alegó despido constructivo, incumplimiento de contrato y despido injusto. Su caso se basó en el hecho de que había sufrido dos años de tratamiento irrazonable de los directivos, sin que sus quejas fueran escuchadas. El tribunal industrial aceptó todos los cargos y el de violación de sus propios procedimientos para tratar con la intimidación y el hostigamiento en el trabajo de los empleados.

El caso de *Anthony Ratcliffe v. Joan Morris, Pembrokeshire County Council*, de Julio de 1998 recoge que el primero, como profesor jefe adjunto recibió 100,000

---

<sup>253</sup> 1997 IDS 593; ECHR

libras en un arreglo extrajudicial con Pe mbrookshire Diputación alegando que fue humillado, excluido, avergonzado y se impidió su trabajo a través de la intimidación por el profesor jefe Joan Morris.

En *Dunlop v. NYNEX CableComms Ltd*, en julio de 1998, la Sra. Dunlop recibió la indemnización máxima por haber sufrido despido abusivo.

En el caso *Gilbert v. Midland Bank*, de septiembre de 1998, se reconoció que el demandante había sido objeto de discriminación sexual por el gerente del Banco, habiéndose utilizado tácticas de discriminación típicas que incluyen : humillación (quitándole la palabra), groserías, condescendencia , denunciar sobre su rendimiento a los superiores pero no informar al Sr. Gilbert, percibirlo como una amenaza, singularizarle y tratarle de forma distinta a sus tres compañeras, sin que el banco hubiera tomado las medidas razonables para evitarlo.

En el juicio de *London Borough of Hackney chief personnel officer Samuel Yeboah v Director of Housing Bernard Croftin*, en septiembre de 1998, el primero recibió una compensación por discriminación al ser empleado africano y ser intimidados y acosados haciéndose falsas acusaciones de fraude en su contra.

En el caso *Turner v. Bedfordshire County Council*, de Junio de 1999 , la profesora Fiona Turner ganó su caso de despido constructivo después de un largo período de intimidación.

En el caso *McLaughlin v. London Borough of Southwark*, en 1999 la ex subdirectora del Consejo de Southwark Esther McLaughlin recibió una indemnización concedida por un tribunal de empleo que condena al Consejo Southwark por despido injusto por la discriminación de sexo.

En *Stubbs v. Lincolnshire Police* de 1999, la ex Detective de policía Deborah Stubbs recibió una indemnización por sufrir 16 meses de feroz acoso sexual a manos de un compañero oficial Sargento Detective Walker tras una batalla legal de cuatro años. El ex jefe de policía Peter Bensley y su Adjunto fueron retirados en 1998 a raíz de otro caso de discriminación sexual y un informe crítico del "estilo de gestión y normas".

En el caso de *Harling v. C L Plastics*, de 26 De febrero de 2000, Lee Harling recibió una indemnización por un Tribunal de empleo en Leeds por despido injusto por discriminación basada en su discapacidad por ser disléxico. En varias ocasiones el Señor Harling fue agredido y envuelto en plástico. El empresario conocía la situación pero decidió ignorarla.

En *Harvest Press Ltd v. McCaffrey*, de marzo de 2000, el EAT había juzgado que McCaffrey había sido despedido injustamente al faltar al trabajo por ser acosado. La Corte decidió que el artículo 100(1)(d) de la sección de la ley de derechos de empleo (1996) que se aplica, ha de interpretarse respecto de las "circunstancias del peligro" a cualquier peligro, entre ellos el de acoso por un trabajador de compañero, no sólo a peligros físicos relativos al local de trabajo.

En *Hetherington v. Darlington Borough Council*, en mayo de 2000, el subjefe Geoff Hetherington ha ganado un veredicto unánime de que fue despedido injustamente. La llegada en 1995 del nuevo Jefe Maestro señora Gill Wray condujo a un período de constantes críticas, vigilancia excesiva y una diatriba de acusaciones infundadas de bajo rendimiento que trajo a un final inesperado de una exitosa carrera de 25 años. A pesar del veredicto unánime, el tribunal no evidencia razones sustantivas y cuantificables de la demanda del maestro de cabeza demandado señora Gill Wray para sus denuncias de bajo rendimiento.

En el caso *A v. Shropshire County Council* en mayo de 2000, un profesor de Shropshire de 45 años de edad ha aceptado un acuerdo extrajudicial por daños a la salud causados por el comportamiento de intimidación de una maestra jefe. El profesor, especializado en trabajar con niños perturbados emocionalmente, experimentó estrés tras una serie de años de enfrentamientos con la directora cuyos métodos cuestiona. El comportamiento de la directora, que el Consejo del condado de Shropshire admite como "dificultades de gestión", dio lugar a la destrucción de un empleado popular y exitoso. Ella no ha podido demostrar coherencia en las políticas disciplinarias, ignoró las preocupaciones del personal y rechazó críticas de profesores experimentados.

En *Pepper v. Reading Borough Council* (anteriormente *Berkshire County Council*) de 14 De junio de 2000, el Sr Pepper fue suspendido de trabajo en julio de 1996, cuando la nueva profesora jefe de l Colegio Lyn Hurst le ha acusado erróneamente de faltas graves. Estas falsas acusaciones dan como resultado su despido injusto. El estrés consiguiente por altas cargas de trabajo y denuncias maliciosas condujo a la pérdida de su carrera. Un tribunal laboral en 1998 llegó a la conclusión de que era "un caso flagrante de despido abusivo contra un solicitante que era inocente".

El caso *Kapadia v. London Borough of Lambeth*, de 23 De junio de 2000, el ex contable senior Pravin Kapadia ha ganado su apelación con una demanda en virtud de la ley sobre la discriminación de la discapacidad (1995). En la resolución se señala "... Si un empleado tiene una condición de larga duración, el hecho de que parece estar funcionando normalmente no significa que no tiene una discapacidad".

En el caso de la Metropolitan Police officer Sarah Locker, 6 De junio de 2000, la ex oficial de la policía metropolitana ha aceptado un acuerdo extrajudicial de indemnización más una pensión que de alrededor de 1 millón por acoso sexual y racial. Se hace referencia a que ha habido varios pronunciamientos similares similares en los últimos años: en 1999 el policía PC Kaye y Kellaway de Thames Valley aceptó una indemnización. En 1998 el compañero detective de la policía de Thames Valley, Dee Mazurkiewicz alcanzó un acuerdo no divulgado después de que había sufrido más de cuatro años de intimidación y hostigamiento por colegas masculinos y además sufrió represalias una vez que intentó resolver su reclamación a través del procedimiento interno. El tribunal resolvió por unanimidad a su favor y decidió no había motivos de apelación.

En el caso *Little v. Oxford College of Further Education*, 11 De agosto de 2000. MS Little, profesor de Turismo en el departamento de turismo y ocio en el Colegio de educación complementaria Oxford, sufrió una lesión de espalda durante un viaje en el extranjero con estudiantes en 1996 después de que ella alegara que fue repetidamente acosada y discriminada por su gerente de línea, profesor Ian Buller, que culminó en un tribunal de empleo para la discriminación por discapacidad, acoso sexual y la discriminación, despido abusivo, incumplimiento de contrato, incumplimiento del deber de cuidado y lesiones personales.

En el caso *Justin Idehen v Stockport town hall*, de 17 De enero de 2001: Justin Idehen, de raza negra, oficial de mayor rango del Consejo Stockport, ha aceptado una indemnización después de reclamar por acoso racial contra el Ayuntamiento Stockport donde trabajó durante 15 años. Sufrió formas sutiles de racismo "La forma más destructiva del racismo es el tipo sutil sus jefes dicen que están haciendo algo por tu bien. También hubo algunos actos de racismo no tan sutil, tales como la intimidación cuando trató de gestionar el traslado a otro trabajo y forzarlo a aceptar un salario menor. Su demanda fue respaldada por la Comisión para la Igualdad Racial y su Unión, por unanimidad.

En el juicio de *Olivia Nurrish v GMTV*, de 5 De marzo de 2001, la Ayudante de vestuario de GMTV Olivia Nurrish ha sido indemnizada por despido constructivo tras una serie de falsas acusaciones de su supervisor. MS Simon había criticado regularmente el rendimiento de Ms Nurri sh, y había socavado constantemente su posición. El tribunal de forma unánime consideró que ella había sido tratada injustamente y la sección de recursos humanos de la GMTV no había tenido en cuenta su situación.

En el caso *Angela Vento v West Yorkshire Police*, de 6 De marzo de 2001, la ex Policía Angela Vento recibió una compensación después de haber sufrido años de intimidación y hostigamiento por parte de oficiales de la policía de West Yorkshire. La sra. Vento, que ganó ante un tribunal laboral la causa por acoso sexual y discriminación en 1999, fue despedida en diciembre de 1997 tras denuncias de mal desempeño "y de falta de honestidad". Como con la mayoría de los casos de intimidación, la confianza de Ms Vento fue tan debilitada que ella no podía hacer frente a la más simple de tareas. Fue indemnizada por las lesiones morales, daños agravados y el daño psicológico había sufrido a manos de superiores. También recibió una disculpa del jefe adjunto de la policía. El caso fue apelado y el cálculo de la pérdida de ingresos futuros fue confirmada pero no los daños morales.

En el caso *Rorrison v. West Lothian College and Lothian Regional Council*, la Court of Session escocesa estableció en 2001 dos principios fundamentales. Que una lesión del reclamante debe constituir una enfermedad psiquiátrica clínicamente



diagnosticada por lo tanto, las condiciones de "estrés", la "ansiedad" y la "depresión" no serán suficientes y que un empleador sólo tiene un deber de diligencia respecto de un empleado si es razonablemente previsible (para una persona normal) que se producirá un "trastorno psiquiátrico". La reclamación de MS Rorrison fue errónea aunque ella fue el blanco de una campaña de intimidación concertada.

En *Farnsworth v. Derbyshire County Council*, de Marzo de 2002, el tribunal laboral de Derbyshire encontró por unanimidad que Ms Farnsworth fue injustamente despedido de su empleo como Gerente del centro de educación de adultos de Ilkeston. El Sr. Farnsworth fue intimidado malintencionadamente durante un período de dos años durante el cual oficiales de personal se negaron a tomar cualquier acción a pesar de la intimidación que incluye denuncias falsas, fabricación de pruebas y el uso malintencionado de procedimientos disciplinarios.

En *Dunnachie v. Kingston-upon-Hull City Council*, Chris Dunnachie obtuvo una indemnización porque el ayuntamiento no cumplió con las leyes de la salud y seguridad / medio ambiente oficial, siendo despedido por despido abusivo constructivo por haber sido intimidado de su trabajo. Las razones aducidas describieron al acosador principal como "motivado por el rencor" y a los más altos directivos como "vengativos" o en su defecto "negarse a reconocer que el señor Dunnachie fue el blanco de intimidación". El Presidente del Tribunal de Empleo Regional de Yorkshire señaló que era la más clara evidencia de una violación del término implícita de la confianza mutua.

En febrero de 2004 en el mismo caso, *Dunnachie v. Kingston-upon-Hull City Council*<sup>254</sup> La apelación ante el Tribunal de apelación fue sólo contra el laudo por daños morales, el Tribunal de apelación confirmó la indemnización de Chris Dunnachie por daños morales, según el 123(1) de la sección de la ley de 1996. En este caso se analiza la causa *Norton Tool Co. Ltd v Tewson* [1972] ICR 501 que planteó la cuestión de si en virtud de una indemnización del 116(1) sección podría concederse indemnización por daños morales, considerando que se ampara en la ley de relaciones laborales de 1971 y nada más. En primer lugar, el objeto es para compensar y compensar plenamente, pero no para otorgar un bono para el caso de una negativa por parte del empleador a hacer

---

<sup>254</sup> SESSION 2003-04[2004] UKHL 36.on appeal from: [2004] EWCA Civ 84;

una oferta de empleo de conformidad con la recomendación de la Corte o un tribunal especial. En segundo lugar, señala, la cantidad a ser otorgada es la que sea justa y equitativa en todas las circunstancias, teniendo en cuenta la pérdida sufrida por el querellante. 'Pérdida' en el contexto del artículo 116 no incluye lesiones al orgullo o sentimientos. El elemento discrecional es introducido por las palabras "teniendo en cuenta la pérdida". Esto no significa que la Corte o tribunal puede tener en cuenta otras cuestiones, sino que la cuantía de la indemnización está precisamente relacionada con la pérdida probada, estando la carga de la prueba directamente en el denunciante.

En el caso *Neocleous v. USDAW*, de Agosto de 2002, la decisión unánime del Tribunal es que el solicitante fue injustamente despedido. Se rechazó la solicitud de discriminación sobre la base de que "un hombre en la misma posición que el solicitante hubiera sido tratado igualmente tan mal".

En *Swansea teacher Alan Powis v Neath Port Talbot Council*, de 4 de octubre de 2002 se acordó una salida extrajudicial de 1.230, 000 del Consejo Neath Port Talbot. El señor Powis, de Llansamlet, fue despedido en 1997 por faltas graves, tras cinco años de acoso por Sheena Ball, el ex jefe de la escuela de Coedffranc en Skewen, Neath Port Talbot, Gales del Sur.

En el caso de *Cantor Fitzgerald v. Bird* <sup>255</sup> de diciembre de 2002, El Alto Tribunal resolvió a favor de dos empleados a los que el empleador intentó forzar a aceptar nuevos contratos con las condiciones adversas, utilizando una combinación de coacción, amenazas y el hostigamiento.

En *Sharifa Farley v Bishop Grosseteste College and its principal Mrs Eileen Baker*, OBE 28 de septiembre de 2004, en un caso de acoso y discriminación por discapacidad contra Bishop Grosseteste College y su principal la Sra. Eileen Baker OBE, el Lincoln College accedió a pagar una indemnización de discriminación y se pidieron disculpas a los empleados. La Sra. Farley tenía una excelente relación de trabajo con su jefe y otros altos funcionarios de personal, sin embargo, cuando el Principal College, Sra. Eileen Baker OBE, se hizo con la administración la línea cambió

---

<sup>255</sup> 2002 IRLR 867; HC

radicalmente. Ella no ajustó el horario de trabajo de la reclamante para acomodar su discapacidad y constantemente la intimidaba, por lo que durante un período prolongado tuvo que tomar licencia prolongada de enfermedad. Llevó la queja a la propia Universidad contra la Sra. Baker, pero la lamentablemente fue devuelta a la Sra. Baker para tratarla el Consejo de administración. Por lo tanto, hubo de plantear una reclamación ante el tribunal de empleo por discriminación ilegal.

La Corte Suprema de judicatura resolviendo sobre la apelación de la Central London County Court Hon. Judge Collins en el caso *Majrowski v. Guy's and St Thomas's NHS Trust*, de Marzo de 2005, el Tribunal de apelación ha confirmado que la ley de protección contra el acoso se aplica a la intimidación de lugar de trabajo y que el empleador responderá subsidiariamente de hostigamiento cometido por un empleado (sujeto a las reglas de responsabilidad delegada normal). Aquí analiza la cuestión de si un empleador puede ser responsable civil subsidiario de una infracción de una obligación legal impuesta a su empleado. Según la ley de 1997, 3. El fin de la ley es adoptar disposiciones para proteger a las personas contra el acoso y conducta similar". La ley no define el acoso, remite, en la sección 2 del 7 una sección de interpretación para las secciones 1 a 5- y, a continuación, señala las conductas de Harassment prohibidas. Entiende la Corte que está claro que la prohibición en la sección 1 de "una línea de conducta ..." puede tener una aplicación más allá que a los acosadores remitiendo a, *Thomas v News Group Newspapers Ltd* [2001] EWCA Civ 1223<sup>256</sup>, Véase también *Sharma v Wells y Médico-legales Investigaciones Ltd* [2003] EW HC 1230, en el que Gray J, sacando a una demanda de acoso, aprobado y elaborado a esas observaciones, en el párrafo 22 de su juicio. En materia penal el artículo 2 hace del acoso en violación de la sección 1 un delito penal. Establece que "...[a] la persona que ejerza una línea de

---

<sup>256</sup> En este caso el Tribunal dijo que el artículo 7 de la ley de 1997 no pretende proporcionar una definición amplia de acoso. Hay muchas acciones que previsiblemente de alarma o causan un sufrimiento de persona que posiblemente no podría calificarse de acoso. Me parece que el artículo 7 trata con ese elemento del delito que está constituido por el efecto de la conducta, en lugar de hacerlo con los tipos de conducta que producen ese efecto.

'La ley no intenta definir el tipo de conducta que es capaz de constituir acoso. 'Acoso', sin embargo, es una palabra que tiene un significado que se entiende. Describe conducta dirigida a un individuo que se calcula para producir las consecuencias descritas en la sección 7 y que es irrazonable y opresiva. La práctica de acoso es un ejemplo de esa conducta'.

conducta en violación de la sección 1 es culpable de un delito". En la sección 3 proporciona un recurso civil para la misma conducta y, al hacerlo, va más allá de la ley común en la indemnización por daños y perjuicios :"(1 ) Un incumplimiento real del artículo 1 podrá ser objeto de una reclamación en los procesos civiles por la persona que es o puede ser la víctima del curso de la conducta en cuestión.(2) La reclamación de daños puede concederse para, entre otras cosas, cualquier ansiedad causada por el acoso y cualquier pérdida financiera resultante de la persecución. En cuanto a los hechos , desde el 11 de noviembre de 1996, fecha en que el señor Majrowski fue contratado como un coordinador de auditoría clínica, fue intimidado, y acosado por su manager departamental, la señora Sandra Freeman, actuando en el curso de su empleo. Sostuvo que era excesivamente crítica y estricta sobre el cumplimiento del horario y su trabajo; que, ella le aisló al negarse a hablar con él y lo trató de forma diferente y desfavorable en comparación con otros miembros del personal; que ella fue grosera y abusiva con él en relación a otros miembros del personal; y que ella le impuso metas poco realistas para su actuación y le amenazó con sanciones disciplinarias si no las conseguía. Se plantea si ha sufrido acoso en relación a la ley de 1997. No hizo ninguna reclamación contra la negligencia por incumplimiento de su contrato , ni hizo ninguna reclamación directa contra la Sra. Freeman.El juez, en audiencia preliminar sostuvo " que en la historia legislativa de la ley su fin era sancionar la conducta dirigida a personas específicas e identificables de grupos o individuos, no puede suponerse que el Parlamento tuviera intención de aplicar una responsabilidad delegada , la ley solo ampara una reclamación contra un individuo que personalmente sigue una línea de conducta que constituye acoso contra otro individuo y también, posiblemente contra una empresa a través de alguien como su "cabecilla"; y el Parlamento no tenía intención de importar el remedio proporcionado por sección 3, ya que la ley no estaba destinada a crear otro nivel de responsabilidad en la ley de empleo donde la ley común ya proporciona soluciones adecuadas a los principios generales de responsabilidad delegada en agravio". La ley de 1997 prevé expresamente la responsabilidad delegada ni lo excluye expresamente.Frente a ello , la demandante, a través del Sr. Langstaff tomó como su punto de partida la aclaración reciente de la cámara de los Lores en *Lister v and sales of oral rehydration Hesley Hall Ltd* [ 2002] 215 BC and *Dubai alum inum v Salaam and oral rehydration salts*[2003] <sup>257</sup>2 AC 407 sobre la naturaleza de la

---

<sup>257</sup> Hay un énfasis sobre la propuesta de que un empleador debe ser responsable de un agravio que puede

responsabilidad: delegada – secundaria y sobre la base de dichas autoridades señalando que un empleador es subsidiariamente responsable cuando ilícito de su empleado en el curso de su empleo está estrecha y suficientemente relacionado con el negocio del empleador; no hay ninguna razón de principio o política para distinguir entre errores civiles errores de derecho común y legal al aplicar esa forma de responsabilidad delegada; por la misma razón, es irrelevante que el acto en cuestión también puede constituir un delito penal legal, y a que puede haber responsabilidad civil secundaria, a pesar de que no puede haber una responsabilidad penal secundaria; y a menos que el contexto y la redacción de la ley de creación del agravio legal en cuestión obliga en caso contrario, el empleador deberá ser normalmente subsidiariamente responsable de agravio legal de su empleado, cometido en el curso de su empleo. En su conclusión la Corte decidió que “la ley de 1997 crea una responsabilidad legal que no se superpone con la derivada de una negligencia de derecho común como por ejemplo la ley de responsabilidad de ocupantes de 1957. Ni va dirigida a una situación de empleo como por ejemplo la salud y la legislación de seguridad. Está dirigido a comportamientos esencialmente intolerables de una persona a otra... Me parece difícil imaginar circunstancias en que sería justo y razonable hacer responsable subsidiariamente a un empleador y no creo, al ver el estatuto en su conjunto, que sea intención del Parlamento que un empleador deba ser subsidiariamente responsable. Los criterios para imputar responsabilidad delegada son la “conexión estrecha” y el “riesgo razonablemente incidental”, “en el curso del empleo”, que son el medio por el que se determinan la justicia y la imposición indirecta, es decir, la responsabilidad al respecto de una conducta por el empleador. Se admitió la apelación.

---

considerarse como un riesgo razonablemente incidental para el tipo de negocio que se realizó”.

### 3.2.5 Francia

#### A) Autores.

Los autores que han tratado el tema del mobing, en una relación no exhaustiva son:

HIRIGOYEN M.-F. (1998), « *Le Harcèlement moral. La Violence perverse au quotidien* », Paris, Éditions Syros. Marie-France Hirigoyen inventó el término acoso moral en este libro. Desde entonces no dejó de explorar todas las caras de la violencia psicológica. Es posible destruir a alguien sólo con palabras, miradas e insinuaciones: esto se llama la violencia perversa o acoso moral. La autora analiza la especificidad de la perversa relación y advirtió contra cualquier intento de trivialización. Esto nos demuestra que es un proceso incluso mortal para el trabajo y que, como resultado, las víctimas caen en una espiral depresiva, incluso suicida. Estos resultados de violencia insidiosa son consecuencia de mismo o deseo de deshacerse de alguien sin que sus manos se ensucien. Basándose en su experiencia clínica como victimóloga señala que las personas que son acosadas sufren a diario un verdadero asesinato psíquico. El libro es una guía práctica para las víctimas o para quienes quieren ayudarlos (elección de terapia mejor adaptada, medidas en el corto y largo plazo o para sanar...) y para los profesionales para los que propone un nuevo enfoque. El acoso moral en el trabajo se define como cualquier comportamiento abusivo (gesto, discurso, comportamiento, actitud...) que consigue, por su repetición o su sistematización atacar a la dignidad o la integridad física o psíquica persona, poniendo en peligro el empleo o creando un clima de trabajo degradante. Es una violencia de pequeñas cosas, que no de referencia, pero que es muy destructiva. Cada ataque por separado no es realmente grave, es el efecto acumulativo de las lesiones de tensión frecuentes y repetitivas lo que constituye la agresión. La configuración de la violencia psicológica consiste en palabras o acciones encaminadas a desestabilizar o herir a otro, para envilecer, controlar o mantener una posición de superioridad. Es negar a la otra persona con considerarla como un objeto. El libro se compone de tres partes, tituladas, respectivamente: "La violencia perversa todos los días", "Los protagonistas y la relación perversa" y "Las consecuencias para la víctima y

apoyo. " La primera parte incluye dos capítulos, uno dedicado a la violencia y el mal en la pareja en la familia, otro para el acoso en la empresa, y se presenta como una serie de casos clínicos de la intimidación en la privacidad y ámbito profesional. La segunda parte analiza los mecanismos y resortes de la comunicación y la violencia perversa, antes de describir los perfiles del autor y la víctima. La última parte trata de las consecuencias psicológicas de la intimidación a la víctima y le da consejos prácticos sobre la gestión. El acoso se presenta como una forma de violencia interpersonal, un proceso de destrucción moral que puede llevar a la enfermedad mental o el suicidio. Los actos de hostigamiento son cometidos por un narcisista "perverso" tirando el disfrute saludable del sufrimiento de los demás, señala.

HIRIGOYEN M.-F. » *Malaise dans le travail. Harcèlement moral : démêler le vrai du faux* », Paris, (2001), Éditions Syros. Basándose en una encuesta de cientos de personas que le enviaron por escrito pruebas, Marie-France Hirigoyen realiza su análisis. Este libro, alimentado por muchos casos concretos, responde precisamente a las preguntas: ¿Existe una especificidad de la víctima? ¿Un perfil del agresor? ¿Los casos de denuncias falsas? ¿Cómo desentrañar el verdadero-falso? ¿Lo que no es el acoso moral? ¿Cómo identificar lo que es? ¿Qué contextos de trabajo están a favor de métodos pervertidos? La autora dedica la última parte del libro a la prevención en el lugar de trabajo y por los profesionales, restaurando un fuerte sentido de la ética y la responsabilidad individual.

HIRIGOYEN M.-F. & C. BONAFONS, « *Commentaires à propos de la loi française sur le harcèlement moral au travail* », Pistes (2005). Analiza la propuesta del grupo comunista de junio 1999, primera propuesta y el proyecto de ley de 22 de Diciembre de 1999. Originalmente, este proyecto de ley no tuvo en cuenta el acoso en el sector privado, porque todos los expertos estuvieron de acuerdo en decir que el daño era peor en la administración. La definición propuesta por el grupo comunista requiere intención de hacer daño y la existencia de un concepto de abuso de autoridad. Posteriormente, a la luz del dictamen del Comité Económico y Social Europeo de abril de 2001, estas propuestas fueron retocadas. La ley entró en el Código de Trabajo (para empresas), el Código Penal y los Estatutos de Servicio público bajo la Ley llamada de "modernización social" del 17 de enero de 2002. En primer lugar, la ley no define el acoso, está más preocupada con la descripción de los efectos. Las prácticas prohibidas:

serán castigados los "actos de acoso moral repetidos cuyo objeto o efecto sea un deterioro probable de las condiciones de trabajo y la dignidad del empleado para alterar su salud física o mental o de comprometer su futuro profesional". El acoso se reconoce, incluso si se produce entre dos personas de rango similar y la responsabilidad de los líderes para ser contratado, la posibilidad de desarrollar y seguir un proceso de acoso. Además, al menos en el Código del Trabajo, la legislatura no tiene la calificación del acoso motivado por malicia. Sin embargo, la jurisprudencia nos muestra hasta ahora que este criterio de la intencionalidad parece imperativo para los jueces que tienden a apreciar el deterioro del trabajo. En segundo lugar, la ley especifica las garantías previstas en los objetivos y los testigos. El despido o las sanciones consecutivas a quien se negó a someterse al acoso o al testimonio será nulo y dará derecho al trabajador o al dañado a la Reincorporación, a su elección. Pero en la mayoría de los casos, las víctimas no hacen uso de sus derechos a la reinserción, es difícil de imaginar en este tipo de situaciones, excepto tal vez en los casos en que el acosador no es el empleador y que el acosador ha sido trasladado o despedido. La obligación de los empleadores para prevenir el acoso se especifica en el Código del trabajo. Los líderes empresariales deben tomar medidas para prevenir el acoso, y velar por la salud física y mental de los empleados. Por último, hay sanciones, por un lado, en el Código del Trabajo y los estatutos de la función pública, y en segundo lugar, en el código penal. En el Código del Trabajo, las sanciones pueden ser de un año de encarcelamiento y / o una multa de € 3.750. Los líderes son responsables penalmente y puede ser sancionados, no sólo si, habiendo sido advertidos de una situación de acoso, a la que no reaccionó, y no han puesto los medios para evitar la situación del acoso. Con respecto al Código Penal, las disposiciones fueron adoptadas para superar el hecho de que inicialmente la ley no prevé medidas específicas para el ámbito público. Respecto a la administración pública, se encontró que la ley era más difícil de aplicar.

ARIES P., « *Harcèlement au travail ou nouveau management* », Villeurbanne, Éditions Golias. 2002. Las críticas de los nuevos métodos de gestión de las empresas francesas que tienden a infantilizar a su personal para un mejor control, para evitar que sus empleados tengan acceso a la autonomía y responsabilidad.

LE GOFF J.-P. (2003a), « *Que veut dire le harcèlement moral ? I. Genèse d'un syndrome* », Le Débat, 123, janvier-février.



LE GOFF J.-P. (2003b), « *Que veut dire le harcèlement moral ? II. Vers un nouvel imaginaire des rapports sociaux* », Le Débat , 124, mars-avril.

DELGA J. & A. RAJKUMAR (2005), « *Le harcèlement moral : éléments caractéristiques du harcèlement moral au regard du Code du travail et de la jurisprudence contemporaine* », Le Droit ouvrier , n° 681, avril. Acoso es : la repetición de actos que tienen por objeto o por efecto la degradación de las condiciones de trabajo de la víctima y que puedan afectar los derechos y la dignidad, de alterar la salud física o mental, o comprometer el futuro profesional.

SANCHEZ-MAZAS M. & G. KOUBI (dir) » *Le Harcèlement. De la Société solidaire à la société solitaire* », Bruxelles, Éditions de l'Université de Bruxelles. (2005).

PIOTET F. « *Emploi et travail. Le Grand écart* » , Paris, Éditions Arm and Colin. 2007.

SALAH-EDDINE L., « *Le Harcèlement moral au travail : analyse sociologique* » , Thèse de doctorat de sociologie, Université Paris Descartes. (2008) .

SALAH-EDDINE L. " *El reconocimiento del acoso laboral: una manifestación de la "psicologización "de la sociedad?* "Sociología [en línea], primer texto, December 27, 2010.El autor propone discutir la idea del reconocimiento del acoso laboral como una manifestación de "psicologizar" lo social . Después de la reconstitución de las condiciones de la aparición de este concepto y su reconocimiento por la ley, tiene la interpretación en términos de "psicologización" de lo social y, sobre la base de datos de una encuesta cualitativa, muestra que esta interpretación no refleja todo el fenómeno.

## B) Legislación

En Francia, la ley sobre el acoso sexual está enraizada en la jurisprudencia norteamericana, el activismo feminista, el trabajo de la asociación AVFT (Asociación Europea contra la Violencia contra la Mujer) y el Derecho comunitario, incluida una Recomendación Europea de 27 de noviembre de 1991, que insta a los Estados miembros a que adopten todas las medidas para promover la conciencia de que es inaceptable el acoso sexual, que define como "la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de mujeres y hombres en el trabajo "

El acoso sexual ocurre cuando una persona actúa con el fin de obtener favores sexuales para sí mismo o un tercero. Se prohíbe cualquier sanción o despido emitida en contra de la víctima o testigo de los empleados. También se prohíbe cualquier acto discriminatorio directo o indirecto en la reclasificación, contratación, com pensación, formación, asignación, calificación, clasificación, ascenso, traslado. Los empleados están protegidos en el momento de la contratación y durante todo el contrato de trabajo y durante su descanso extendiéndose la protección a un empleado que haya sufrido o haya negado a someterse a acoso sexual, y a quien testificó sobre ello o ha informado al respecto.

En Francia se ha aprobado una ley de abuso de autoridad de carácter sexual en las relaciones de trabajo en el que se estipula que éste delito constituye un delito punible en virtud del artículo 152.1.1 del Código de Trabajo<sup>258</sup> castigado con la pena de un año de prisión y multa de hasta 25 000 francos franceses.

La Ley de 2 de noviembre 1992<sup>259</sup> prohíbe "El hostigamiento por parte de un empleador, su representante o cualquier persona que, abusando de la autoridad conferida por su posición, da órdenes, amenazas, impone limitaciones o presión de cualquier tipo sobre dicho empleado a fin de obtener favores sexuales para sí o un tercero. "

---

<sup>258</sup> [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

<sup>259</sup> Ley N° 92 -684 de 22 de julio de 1992 sobre la reforma de las disposiciones del código penal concerniente a la represión de crímenes y delitos contra las personas artículo 222-33.

Un proyecto de ley para prohibir los tres tipos de acoso distinguía 1) acoso perverso, que es el hecho de un narcisista pervertido cuyo modo de operación es la humillación de los demás; (2) el acoso estratégico, que la empresa realiza al límite de la ley; (3) la tercera forma es el acoso prohibido.

Tras un gran debate doctrinal <sup>260</sup>sobre la necesidad de que se dictase una norma concreta sobre el acoso moral en el trabajo, se dictó La ley de modernización social, ley 2002-73 de 17/1/2002 de Modernización Social, Capítulo IV, que modifica el Code du Travail, y recoge en el Artículo 122-49: “Ningún trabajador puede sufrir las conductas repetidas de acoso moral que tengan por objeto o por efecto una degradación de las condiciones de trabajo susceptible de afectar sus derechos y su dignidad, de alterar su salud física o mental o de comprometer su futuro profesional”

Se hace hincapié en el carácter reiterado y persistente de la conducta acosadora. Igualmente, se enfatiza en el resultado dañino (degradación de las condiciones de trabajo) y los bienes jurídicos susceptibles de resultar afectados (derechos y su dignidad, de alterar su salud física o mental o capacidad profesional) Mientras estos daños pueden no producirse, si lo hacen los que sufre el individuo en su esfera moral, lo que contribuye a acrecentar la degradación de las condiciones de trabajo de la víctima.

En cuanto al elemento teleológico, señalar que no se deduce que la intencionalidad dañina sea elemento necesario, la disyuntiva “por objeto o por efecto” supone que aunque pueda configurarse con la finalidad dañina por los agresores, quepa abstraerla y lo únicamente relevante sea que concurra el efecto dañino. Pero esta finalidad dañina es la que unifica las conductas, por lo que deviene elemento esencial.

La ley de 2002 tiene su origen en la Directiva Europea 89/391/CEE del 12 de junio de 1989 sobre la introducción de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo. Esta Directiva establece que el empleador está obligado a

---

<sup>260</sup> LICARI, *De la nécessité d’une législation spécifique au harcèlement moral au travail*, DS, 5/00, pp 492 y ss.

RAVISY, 2 *Le harcèlement moral au travail* », Dalloz, Paris, 2000.

VOGEL, L, *Harcèlement moral et législation : Pour une approche collective intégrée dans la politique de santé au travail*, BTS newsletter, 19-20/02, pp 23 y ss

garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo y requiere todas las medidas necesarias para la protección de los trabajadores, incluida la prevención de riesgos laborales, la información y la capacitación y el establecimiento de una organización y medios adecuados. La Sección 1. 4121-1 dispone que el empleador adopte las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores la salud física y mental, tales como la prevención de riesgos laborales, acciones de formación e información y el establecimiento de una organización y medios adecuados.

El Código de Trabajo establece además que un empleado no podrá ser sancionado, despedido, o discriminado (directa o indirectamente), por ejemplo, en materia de retribución, formación, promoción, o de renovación de contrato-por haber sufrido o negarse a soportar el acoso moral, la terminación del contrato resultante de tales circunstancias no es válido en virtud del artículo L. 122-49.

El Código de Trabajo también autoriza al empleador a tomar medidas disciplinarias contra los empleados que cometen actos de acoso moral y permite a la víctima de acoso moral solicitar un procedimiento de mediación con el fin de detener el acoso. Por otra parte, el jefe de la empresa (chef d'entreprise) tiene la responsabilidad de tomar todas las medidas necesarias para prevenir el acoso moral en el lugar de trabajo. Dicha regulación incluye instrucciones para la carga de la prueba aplicable a los litigios acoso moral. En primer lugar, el empleado debe establecer los elementos de acoso moral. En respuesta, el empleador debe demostrar objetivamente que la conducta denunciada por el empleado, no constituye acoso moral. Si bien el empleador y el empleado tienen cargas similares de la prueba, el juez toma la decisión final acerca de si el trabajador ha sido víctima de acoso moral.

Con la Ley N° 92-1179 de 2 de noviembre de 1992 sobre el abuso de autoridad en materia sexual en las relaciones laborales, se modifica el Código del trabajo y el Código de procedimiento penal, texto que incluye la circular N° 93-88, el 1 de diciembre de 1993 sobre la aplicación en la administración pública. Bajo la nueva ley, el acoso sexual en el trabajo será castigado con las penas establecidas en el artículo 1. 152-1-1 del código del trabajo: un año de prisión o multa de 25.000 francos. El mismo delito es punible con arreglo al Código Penal a una pena que puede ser hasta de dos

años de prisión y una multa que puede ir hasta 100.000 francos En Francia, se conoce como abuso autoridad y sancionado como tal.

El Código penal francés<sup>261</sup> prevé hasta dos años de prisión y multas de hasta 100 000 francos franceses, debido a que en Francia el acoso sigue considerándose un abuso de autoridad o de poder y se indemniza como tal. El artículo 131-35, castiga con pena de prisión por un año y una multa de 15 000 euros el acoso sexual.

El artículo L. 225-14 protege la dignidad de los trabajadores.

El Código Penal, rara vez se aplica en el caso de acoso, sino que se aplica a: la violencia resultante en estado de shock emocional (art. 309), amenazas (art. 222-17 c. interceptación.), chantaje (art. 312-10 v. interceptación.), discriminación (artículo 225-1 v. interceptación.), llamadas telefónicas maliciosas (art. 222-16 v. interceptación.), boicot (artículo 225-2 v. interceptación.), la violación del secreto de la correspondencia (art. 225-2 v. interceptación.) asalto (art. 222-16 v. interceptación.). El artículo 225-14 del Código Penal, establece que cualquier persona que abuse de una posición de dependencia para presentar a otra condiciones de trabajo que sean incompatibles con la dignidad humana puede ser castigado con dos años de prisión y una multa de 500.000 francos franceses.

Un empleado que comete actos de hostigamiento sexual puede ser sancionado disciplinariamente por el empleador<sup>262</sup>. El empleador debe organizar la prevención en su empresa con reglas sobre el acoso sexual en la relación de trabajo publicadas en el lugar de trabajo. El comité de salud, seguridad y condiciones de trabajo también podrá proponer al empresario medidas preventivas, especialmente en las condiciones de trabajo especial.

La LOI n° 2001-1066 du 16 novembre 2001, relative à la lutte contre les discriminations (1), señalaba ". L. 122-45. -Ninguna persona podrá ser excluida en un procedimiento de contratación o acceso a una pasantía o a un período de capacitación en

---

<sup>261</sup> [www.legifrance.gouv.fr/html/.../glospenale.htm](http://www.legifrance.gouv.fr/html/.../glospenale.htm)

<sup>262</sup> El Tribunal de Casación (Social, 5 de marzo de 2002), los hechos de acoso sexual por un empleado (en este caso, se trataba de una persona superior a "acosado") son necesariamente constitutivos de una falta grave.

negocios, ningún empleado podrá ser castigado, despedido o sometido a una medida discriminatoria, directa o indirecta, incluyendo como compensación, formación, reclasificación, asignación, calificación, clasificación, promoción profesional, mutación o renovación de contrato debido a su origen, su sexo, su moral, su orientación sexual, edad, familia, su pertenencia o no Estado, real o supuesta, una etnia, una nación o una raza, opinión política, de sus actividades sindicales o creencias religiosas, mutualistas, apariencia física de su apellido o, salvo que sea encontrado incapacitado por el profesional médico en el título IV del libro II del código actual debido a su estado de salud o discapacidad.”

Al final de la Ley N° 2008-496 de 27 de mayo de 2008 (DO de 28 y corrección de errores en el DO del 8 de agosto de 2009), se equipara con la discriminación, las acciones relativas a la pertenencia o no pertenencia, real o percibida, a grupo étnico o raza, religión, creencias, edad, discapacidad, orientación sexual o de género, y cualquier otra conducta de naturaleza sexual, sufridos por una persona que tenga el propósito o el efecto de atentar la dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.



### C) Jurisprudencia

Los tribunales reconocen el acoso moral, aunque no por su nombre, mucho antes de que la legislación lo regulase. En 1960, el Tribunal Supremo francés (Cour de cassation) Concede en una sentencia una indemnización en contra de IBM Francia, donde se puso fin a un contrato de un empleado después de que su responsabilidad se redujo sin causa.

En 1973, el Tribunal Supremo francés se pronunció a favor de un gerente cuyo empleador degradó a su secretaria a barrer un piso de la bodega con el fin de forzar su renuncia.

En la sentencia Cass. S OC, de 8 de enero de 2003, la jurisprudencia reconoce una serie de prerrogativas no constitutivas de acoso moral al empleador. Se niegan a asimilar el ejercicio de la autoridad disciplinaria al acoso moral. El hecho de que un empleado haya sido objeto de varios intentos de despido, todos infructuosos, por razones similares, no caracteriza la existencia de una discriminación por acoso moral.

En el Caso. soc., de 16 de junio de 2004 se señala que la imposición de dos sanciones disciplinarias irregulares en el espacio de un mes y cuatro días no se caracterizan como acoso.

Desde 2006 hay una ruptura con una jurisprudencia basada en la obligación de prevención del empleador. Debe asegurarse de que la salud y la seguridad en el trabajo son eficaces, y se considera seriamente si éste no es el caso. El año 2009 se caracteriza por un notable giro jurisprudencial cuando la Corte de casación reconoció por primera vez, en una sentencia de 10 de noviembre, que la gestión podrá, cuando resulta un deterioro de las condiciones de trabajo, caracterizar un acoso moral. Así, de acuerdo con el texto de la ley, el acoso moral está compuesto por acoso, independientemente de la intención de dañar de su autor, caracterizada por la conducta repetida lo que resulta en una degradación de las condiciones de trabajo que puedan afectar a los derechos y la dignidad del trabajador, para alterar su salud o poner en peligro su futuro profesional.



Una sentencia del 21 de junio de 2006 de la Corte de casación crea una obligación de resultado al empleador para la prevención del acoso. En una denuncia presentada por seis empleados, el Tribunal sostuvo que la responsabilidad contractual del empleador se había comprometido, en ausencia de culpa por su parte, basado en la existencia de una obligación de seguridad del resultado que es necesario para la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores de la empresa.

La decisión de los jueces supremos del 22 febrero de 2007 sobre si el intento de suicidio o suicidios se produce por causa del trabajo, podrá adquirir la calificación de accidente de trabajo, incluso si tuvo lugar en la casa, en un caso de enfermedad. La calificación del accidente industrial tiene consecuencias tanto para el empleador como para el empleado: implicaciones para los precios de las contribuciones a los accidentes industriales, reclasificación, cuantía de las prestaciones que pagan. Adaptó la obligación de un empleador asiático de reclasificar a un empleado o en su defecto encontrar una posición para pagar beneficios significativos. Podrá concederse una indemnización adicional si se establece la culpa inexcusable del empleador.

En una serie de casos en febrero de 2002 por el amianto, el Tribunal de Casación ha extendido el campo de la culpa inexcusable, teniendo en cuenta que el hecho de que exista una obligación de velar por la seguridad por parte del empleador es de resultado e inexcusable cuando éste era o debería haber sido consciente del peligro al que fue sometido el empleado, y que no tomó ninguna medida para preservarlo. La culpa inexcusable puede aceptarse para el empresario que es el autor del acoso o sólo ha tenido conocimiento de los hechos de acoso en la empresa y que no intente poner fin a éstos. Esto significa que en términos de acoso moral, como la calificación de los accidentes industriales se mantendrá por actos derivados, el hecho de que el empleador tiene la obligación de velar por la seguridad.

La *Cour D'appel* de Riom el 28 Octubre 1997 en el caso *Gavin vs Francia* rápida, S.A. trata el tema de la responsabilidad del empleador. Madame Gavin fundó su solicitud de resolución judicial del contrato en el incumplimiento de la empresa de sus obligaciones contractuales, por dejar establecer un estado de ánimo, o por generar hechos tales que no era posible para el empleado la continuación de su contrato de trabajo. Se trata, en particular, de las dificultades relacionales que surgieron con la

llegada del nuevo Director de la Packman de Montlucon donde ella trabajaba, señor Bouis La sociedad de restauración de Francia fue alertada por la Sra. Gavin, sin embargo, la entidad patronal no hizo nada para evitar el acoso. Así, por lo tanto, la sociedad de restauración de Francia es responsable por el comportamiento de su jefe de establecimiento; La señora Gavin se basa para culpar a su empleador en "cualquier incumplimiento de sus obligaciones contractuales para la rescisión del contrato de trabajo por culpa exclusiva de la empresa" y el Tribunal acuerda la admisión del recurso y condena a esta empresa a pagar la Sra. Gavin las indemnizaciones procedentes.

El 15 de febrero de 1999, el Tribunal de Apelación de Pau (Cour d'appel de Pau) revocó la decisión del tribunal de primera instancia de 1998, al señalar que "el acoso psicológico" (*harcèlement psychologique*) se produce cuando en una peluquería se viola un contrato de trabajo. El peluquero estuvo siete meses de baja por enfermedad durante la depresión causada por las constantes críticas de su empleador, incluidos los comentarios delante de los clientes. El Tribunal de Apelaciones sostuvo que las críticas de la patronal, a pesar de que causan tensión en el lugar de trabajo, no alcanzaron un nivel de "acoso moral" que haya hecho imposible la continuación de las relaciones contractuales.

Más tarde, en 1999, el Juzgado de Trabajo de París (Conseil de prud'hommes de Paris) otorgó 100.000 francos franceses a un empleado de hotel cuya supervisora constantemente le criticaba y humillaba delante de los clientes y colegas, cambió su horario de trabajo sin cesar, y la obligó a trabajar con el Inglés y computadoras a pesar de la falta de formación en estas habilidades. En este caso, el tribunal sostuvo que el empleado, cuya depresión la obligó a tomar licencia por enfermedad durante dos años, había establecido una relación de causalidad entre la enfermedad y el "acoso moral" (moral *harcèlement*) que tuvo que soportar.

En el año 2000, el Tribunal de la Seguridad Social de los Vosgos (Tribunal des affaires de sécurité sociale des Vosges) amplió la aplicabilidad de la responsabilidad moral a las reclamaciones cuando se reconoce que un accidente causado por el acoso moral se califica como un "accidente de trabajo" (*accidente du travail*) a los efectos de las prestaciones de la agencia de seguro de salud regional (Caisse primaire d'assurance maladie o CPAM). En este caso, una mujer de la limpieza sometida a presión

psicológica de su supervisor se hizo parapléjica después de saltar desde el tercer piso del edificio de su empleador. El tribunal sostuvo que el intento de suicidio del empleado está contemplado en el Código de Seguridad Social en la definición de un "accidente de trabajo" que se produzcan con motivo o durante el trabajo (párrafo *survenu le fait à l'ou occasion du travail*).

En 2001, el Tribunal Regional de La Roche sur Yon (Tribunal de grande instance de La Roche sur Yon) aplicó el artículo 225-14 del Código Penal, que establece que cualquier persona que abuse de una posición de dependencia para presentar a otras condiciones de trabajo que sean incompatibles con la dignidad humana puede ser castigado con dos años de prisión y una multa de 500.000 francos franceses, contra el propietario de una empresa de confitería. Aunque sin mencionar el acoso moral, el tribunal indica muchas acciones del propietario que humillaba a sus empleados: en su taller no permitió a los empleados levantar la cabeza, hablar o sonreír, e incluso despidió a empleados por hablar, y en un momento dado, le quitó las sillas a los trabajadores y ya no les permitió sentarse durante el trabajo.

El Tribunal Penal de París (Tribunal correctionnel de París) en el año 2002 trató el primer caso criminal por acoso moral después de la Ley de Modernización Social de 2002 e implicó un ex gerente de Canal Numédia, filial de la cadena de televisión francesa Canal Plus. El empleado alegó que el presidente de la empresa [(-directeur général presidente) la había sometido a vejaciones reiteradas y a presión, lo que le causó depresión que le obligó a dejar la empresa. El Tribunal encontró que el supuesto acoso sufrido por el trabajador, incluyendo el tener que dejar su oficina y estar alejado de sus colegas, en la planta baja del edificio donde él fue expuesto a los transeúntes, y no ser invitada a las sesiones de discusión del proyecto del que fue responsable, no fue dirigida personalmente a ella. El Tribunal Penal hizo hincapié en la letra del Código de Trabajo que señala que el acoso debe tener por objeto o efecto de perjudicar al empleado, infringir a un empleado los derechos o la dignidad, la alteración de la salud física de los empleados o la moral, o crear un riesgo para los futuros profesionales del empleado.

### 3.2.5 Alemania

#### A) Autores

Sin ánimo exhaustivo cabe señalar a:

ZAPF, D., “*Organisational, work Group related and personal causes of mobbing/bullying at work*”, International Journal of Manpower, vol 30,1999. Investiga las causas del mobbing (acoso) en el trabajo. El mobbing se define como una forma severa de estrés social en el trabajo. A diferencia de estrés sociales "normales", el mobbing es un conflicto de larga duración, escalado con frecuentes acciones acosadoras sistemáticamente encaminadas a una persona. Se argumenta que la organización, el sistema social, un determinado autor y la víctima deben considerarse como causas potenciales de mobbing. Se concluye que las explicaciones sobre las causas del mobbing suelen ser inadecuadas y que muchos casos se caracterizan por multicausalidad.

GROEBLINGHOFF, D. & BECKER, M.” *A case study: Diagnosing the Mobbing Victim.* In: Zapf & Leymann (Eds.): *Mobbing and Victimization at Work*. A Special Issue of The European Journal of Work and Organizational Psychology. 2. (1996). Contiene una descripción de la labor del Dr. Becker en Alemania, junto con quien desarrolló nuevos programas de tratamiento, especialmente diseñados para las víctimas de mobbing.

ZAPF, D. & GROSS, C., *Mobbing - Konflikteskalation am Arbeitsplatz* [- (*Mobbing la escalada del conflicto en el lugar de trabajo*).], “*Mobbing and Victimization at Work*”. A Special Issue of The European Journal of Work and Organizational Psychology. 2.2000. El Acoso o mobbing se utiliza para hostigar sistemáticamente a una persona durante mucho tiempo. En el contexto de la teoría del estrés, el acoso es una forma grave de estrés social en el trabajo, mientras que en términos de la teoría del conflicto, el acoso significa que los conflictos sociales no

resueltos han alcanzado un alto nivel de la escalada y el desequilibrio cada vez mayor de energía.

MUSAHL, H.-P. Y EISENHAUER, T. “ *La intimidación - social una forma extrema. Cargas en las organizaciones*” (ed.). Psicología del trabajo Seguridad. Contribuciones a la promoción de la salud y en los sistemas de seguridad (S. 142-149). Heidelberg: Asanger (2000). El acoso se denomina Mobbingbegriff. Se realiza a personas en situación laboral más pobre e insegura, con menos margen de maniobra y de apoyo social. Respecto de las causas de la intimidación, se refiere que en varios estudios se ha concluido que es la envidia, siendo importante el sistema social. La intimidación a mujeres, suele realizarla una persona más poderosa del grupo de pares, como un compañero de trabajo.

ZAPF, D, KNORZ, C. & KULLA, M. (1996): “ *On the relationship between Mobbing Factors and Job Content, Social Work environment and Health Outcomes*. “In: Zapf & Leymann (Eds.): *Mobbing and Victimization at Work. A Special Issue of The European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2. En este artículo se analiza la relación entre las características del mobbing laboral, las variables de entorno social y psicológico de la mala salud. El mobbing se correlacionó con el contenido del trabajo malo, un mal entorno social, psicológico y la mala salud. Los datos sugieren que los factores organizativos son posibles causas de acoso moral en el trabajo.

ZAPF, D & LEYMAN, H (Ed., 1996): “ *Mobbing and Victimization at Work*.” A Special Issue of The European Journal of Work and Organizational Psychology. 2. Los autores realizan un estudio sobre las investigaciones sobre Mobbing en Alemania.

NIEDL, K. “ *Mobbing y Bienestar: Implicaciones económicas, personales y en el Desarrollo*” Revista Europea de Psicología del Trabajo y Organizacional 1996 (5:2), pp 239-249. El objetivo del estudio es investigar la relación entre el acoso moral en el trabajo y el bienestar de la persona afectada, y para explorar los posibles efectos de la organización del acoso moral en relación con el comportamiento de afrontamiento. El artículo presenta los datos de dos estudios realizados en Austria (368 profesionales de la salud) y Alemania (10 pacientes) entre 1993 y 1994. Los resultados apoyan hallazgos

de que el mobbing tiene un impacto negativo en el bienestar de la persona afectada. Por otra parte, los resultados indican que los empleados no hacen frente al acoso psicológico mediante el uso de simples reacciones de huida o lucha (por ejemplo, el absentismo, menor nivel de productividad). Los resultados sugieren que debería ser posible identificar el acoso moral en una etapa temprana, lo que, a su vez, debe mejorar la prevención del acoso.

ZAPF, D. “ *Mobbing en Organisationen: Ein zum Überblick Stand der Forschung* [mobbing en las organizaciones: Una visión general de la evidencia científica]”. (1999) *Zeitschrift Organisationpsychologie und Arbeits-und*, 43, 1-25. En este artículo se revisa el estado de la investigación sobre mobbing (acoso). Varios aspectos de la intimidación son discutidos y desarrolla una definición. Hay varias causas de la intimidación, en la organización, en el sistema social (grupo de trabajo), en el agresor y la víctima, sobre lo que se discuten con datos empíricos. Por otra parte, se describen las consecuencias económicas y en la salud de la intimidación. Al final se presenta un resumen de los factores de riesgo de la intimidación.

VOLKER R & STEFFEN K, “ *Die Mobbing-Klage*”, 2002 *Fachanwalt arbeitsrecht* 307. Señala que conceptualmente se puede distinguir entre tres formas de la intimidación: (1) mobbing en un sentido estricto = mobbing entre compañeros de trabajo que se encuentran en el mismo nivel de jerarquía. (2) *bossing* = el empleador o un supervisor que acosa a un empleado subordinado. (3) *stafing* = un subordinado acosa un empleador o a un supervisor. Naturalmente, el mobbing en un sentido estricto y el *bossing* son las formas más comunes de acoso laboral.



## B) Legislación.

El derecho alemán carecía, hasta fechas recientes, de una definición legal de acoso laboral, por lo que la víctima tenía limitada la protección a la general establecida para el empleo y por el derecho civil.

La 18.18. Sección 2 párrafo 1 de la Constitución de Alemania declara: "toda persona tiene derecho al libre desarrollo de su personalidad siempre que no violen los derechos de los demás ni ofender el orden constitucional o el código moral."

La Sección 1 párr. (1) establece: "la dignidad del hombre es inviolable. Respetarla y protegerla es el deber de toda autoridad de Estado".

Según la sección 241, párrafo 2 3 del Code Civil <sup>263</sup>de alemán y artículo 75 Ley de Constitución de trabajo de 1972, el empleador tiene la obligación de cuidar de los derechos y los intereses legales (en particular salud, derecho de la personalidad y propiedad) de sus empleados (Betriebsverfassungsgesetz).

Pero es la sección 241, párrafo 2 del Código Civil alemán en donde de forma más amplia obliga al empleador a: (i) (activamente) proteger al empleado contra el comportamiento de supervisores, compañeros de trabajo y terceras personas sobre los que influyen; y, (ii) organizar su empresa de una manera que reduzca la posibilidad de esas violaciones.

---

<sup>263</sup> Párrafo (1): "El empleador y el Consejo de obras tienen que asegurarse de que todas las personas empleadas de los locales sean tratados justa y equitativamente, en particular que los empleados no sean discriminados por su raza, origen étnico, nacionalidad, religión, filosofía de vida, discapacidad, edad, política o la actividad sindical o la opinión o debido a cuestiones de género o sexual, intereses. El empleado pueden solicitar un desagravio y obligar al empresario a que se abstenga de seguir realizando actos de mobbing" (artículos 241 611,25, el párrafo (2) del Código Civil alemán).



El empleador viola la primera de estas funciones si no adopta las medidas adecuadas contra la intimidación de lugar de trabajo cuando es consciente de ello, en cuyo caso la víctima podrá exigir que el empleador tome medidas (Einwirkungspflicht o deber intervenir). Esta acción puede ir desde simples amonestaciones, advertencias o transferencias (a otro lugar de empleo) a terminaciones del contrato con o sin previo aviso para los ofensores. Sin embargo, el empleador tiene amplia discreción en general para la elección de las medidas que quiera tomar. Debido a esto, la víctima puede exigir una acción específica sólo si esa sanción es realmente la única que le protegería adecuadamente y es al mismo tiempo legal y conciliable con el interés del empleador; por ejemplo, la rescisión de contrato de trabajo del delincuente es, en general, posible sólo después de que ha sido advertido por lo menos una vez.<sup>264</sup>

La Ley General de tratamiento paritario de 1996 (*Gleichbehandlungsgesetz*), artículo 3, párrafo (3) estipula: "El acoso se considerará como una forma de discriminación, cuando un comportamiento no deseado relacionado con alguno de los motivos mencionados en el sección 1 se lleva a cabo con el propósito o el efecto de violar la dignidad de la persona y de crear un medio ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

El 1 de agosto de 2002, el "*Zweite Gesetz zur Änderung schadensrechtlicher Vorschriften*" ("Segunda Ley de enmienda de la legislación sobre la indemnización") entró en vigor. La Ley estipula que los empleadores que son conscientes de que el mobbing ocurre en su empresa deben hacer todo lo que esté a su alcance para impedirlo. El acoso laboral, se regula como el delito de "reajuste" o Anpassung del § 238 del Código Penal<sup>265</sup>, relativo a la aproximación, comunicación telefónica no deseada, uso indebido de datos de carácter personal, amenazar contra la vida, salud, libertad, integridad física del sujeto o de alguien próximo a él, afectando seriamente su forma de vida.

El más importante recurso disponible para las víctimas de la intimidación es la reclamación por daños y perjuicios. En este sentido, hay que distinguir entre: (1), .

---

<sup>264</sup> LAG Jan. 27, 2000, 9 Sa 473/99, ARBEITSRECHT IM BETRIEB 2004, 105; Arno Schrader, *Mobbing am Arbeitsplatz*, ARBEITSRECHT IM BETRIEB 439 (2008).

<sup>265</sup> Se introdujo en el Código Penal por ley, 22 Marzo de 2007, entró en vigor el 31 de Marzo de 2007

reclamaciones de daños contractuales contra el empleado;(2) las reclamaciones contra el empleador por agravio , (3) reclamaciones contractuales de daños contra sus compañeros de trabajo y supervisores y (4 ) las reclamaciones de agravio contra sus colaboradores y supervisores .

En cuanto a la 1, reclamaciones de daños contractuales contra el empleador, el Artículo 280 del Civil Code alemán establece una obligación de pagar los daños si una parte contratante intencionalmente o por negligencia incumple una obligación contractual; Además, la sección 241, párrafo (2) del Código Civil alemán obliga a cada parte a proteger los derechos e intereses legales de la otra parte.

Hay tres formas posibles que una víctima de mobbing pueda plantear una reclamación contra su empleador por acoso laboral. Esto es más fácil si el propio empresario es quien ha acosado al empleado. Más dificultades se presentan si el delincuente no es el empresario sino un compañero de trabajo o un supervisor. En tal caso el empleador es responsable sólo si este comportamiento se atribuye al empleador o si el empleador violó su deber de proteger a los empleados y de organizar el trabajo de una forma que evite el mobbing. En cualquier caso la víctima puede pedir daños y perjuicios sólo si el comportamiento del empleador fue la causa de los daños sufridos y si son culpables las acciones del delincuente es decir, intencionales o negligentes.

En cuanto al segundo supuesto, las reclamaciones contra el empleador por agravio, la situación es bastante fácil si el empleador acosa a los empleados dando ordenes ilegales o inexecusables y para insultar o excluir socialmente al empleado. En este caso el empresario es, por supuesto, responsable de las consecuencias legales. Sin embargo, en la administración pública, el empleador es responsable según las siguientes secciones 839 del Código Civil alemán y el artículo 34 de la Constitución alemana sin la posibilidad de perdón. "Las acciones de entidades corporativas o "personas jurídicas" (empresas de responsabilidad limitada , las sociedades anónimas) así como las de los directivos o miembros de la Junta de administración o de vigilancia, por analogía con secciones 31, 89 del Código Civil alemán, 4 ° son considerados como actos del empresario y como resultado, el empleador es responsable de ellos "

En relación a las reclamaciones contractuales de daños contra sus compañeros de trabajo y supervisores, si el empleador cumple las condiciones del artículo 278 de el Código Civil alemán, se le atribuye responsabilidad. Se requiere una pertinente relación entre el comportamiento de mobbing por un lado y las tareas dadas al supervisor o compañero de trabajo por el empleador dentro de su relación de empleo. Por tanto se requiere que los comportamientos de mobbing puedan atribuirse al empresario sólo si el delincuente está actuando como empresario, y hay un vínculo en la relación laboral con la víctima. Esto ocurre sólo con instrucciones; advertencias y otras acciones disciplinarias, pero no con actos de acoso que no afectan a la situación de empleo de la víctima.

Por último en el caso de reclamaciones de agravio contra sus colaboradores y supervisores, según el artículo 278 del Código Civil alemán, los empleadores son responsable si violaron su deber de proteger a los empleados (activamente) contra el comportamiento de los supervisores, compañeros de trabajo y terceras personas que influyen en los ejercicios de poder del empleador (sección 241, párrafo [2] Código Civil alemán). "

En algunos casos en que el delincuente es un supervisor o un compañero de trabajo, la víctima puede interesarse no sólo demandar al empleador, sino también al delincuente (por ejemplo si el empleador es insolvente o en situaciones en las que no está claro si el comportamiento del compañero es atribuido al empleador). Sin embargo, la sección 280 del Code civil prevé daños contractuales por incumplimiento del deber sólo si existe un contrato entre el demandante y la persona contra quien se reclama. La sección 280 de la Código Civil alemán no establece una base para una reclamación, por lo tanto la víctima no tiene reclamaciones por daños contractuales contra compañeros de trabajo y supervisores.

En cuanto a los daños materiales objeto de condena al empleador por mobbing contractual, comprenden: Daños a la salud de la víctima, el empleador tiene que pagar todos los gastos de tratamiento médico incluso, si es necesario, los gastos de tratamiento psiquiátrico. Durante estas curas y tratamientos, la víctima a menudo no puede trabajar y tiene derecho a licencia pagada, equivalente al 100% de su remuneración, pagada por su empleador "sólo" hasta seis semanas, sección 3, el párrafo (1) de la ley 48 de la

remuneración (*Entgeltfortzahlungsgesetz*). Después sólo tiene derecho a una prestación por enfermedad (*Krankengeld*, secciones 44 SS. Seguridad Social Alemana)-

Así mismo tiene derecho a la satisfacción de los daños causados a la personalidad de la víctima: el empleador no sólo está obligado a retirar o corregir cualquier insulto o humillación, sino también podría tener que pagar por los daños materiales derivados de estas declaraciones (por ejemplo, el empleado pudo encontrar un nuevo trabajo porque su reputación sufrió). Si la víctima se vio obligada a abandonar la empresa y terminar su contrato de trabajo con o sin previo aviso, también puede tener derecho a daños y perjuicios por la pérdida de su trabajo y el costo de la aplicación de nuevos puestos de trabajo, según la , sección 628, párrafo (2) Code.51 Civil alemán. Si se ha perjudicado la salud o la libre determinación sexual de la víctima, él o ella tiene derecho a una indemnización contractual por el dolor y sufrimiento, (sección 253, párrafo 2 Code Civil alemán). En la práctica surgen dificultades cuando es necesario cuantificar los daños y perjuicios para el dolor y el sufrimiento. Algunos tribunales<sup>266</sup> tomaron el salario mensual de la víctima como un criterio y multiplicado por el número de meses de trabajo sufriendo la intimidación sin embargo, esto no es convincente ya que necesariamente los valores de la salud o la libre determinación sexual no se valoran igual a una persona de bajos ingresos. Debido a ello, la cuantía de los daños para dolor y sufrimiento ha de determinarse para cada caso en particular, basado en el carácter y la intensidad de la deficiencia y el grado de la culpa.

La víctima tiene derecho a daños materiales y perjuicios para el dolor y el sufrimiento sólo si era el acoso el que causó los daños (causalidad).

---

<sup>266</sup> "Una persona que intencionalmente o por negligencia, ilegalmente hiere la vida, el cuerpo, la salud, libertad, propiedad u otro derecho de otra persona está obligado a satisfacer una indemnización a la otra parte de los daños derivados de esto". En tales casos el empleado puede tener también las reclamaciones basadas en la sección 823, párrafo 2 del Code Civil alemán

Código y sección 826 del Código Civil alemán; Sin embargo, como estas secciones normalmente no proporcionan cualquier otros créditos de la sección 823, lo hace en el párrafo (1) del Código Civil alemán, Sección 823, párrafo 2 que dice :

"El mismo deber [como el establecido por párr. (1)] está en manos de una persona que cometa una infracción de un estatuto que pretende proteger a otra persona. Si, de acuerdo con el contenido del Estatuto, también puede violar sin culpa, entonces la responsabilidad de la indemnización sólo existe en el caso de culpa." Sección 826 alemán del Código Civil establece: "una persona que, de una manera contraria a las políticas públicas, inflige intencionalmente daño a otra persona es responsable con una indemnización por los daños".

En cuanto a la responsabilidad extracontractual ante reclamaciones de daños contra el empleador, si, intencionalmente o por negligencia, ilegalmente afecta a la vida, salud o derecho de privacidad de un empleado, el empleado tiene derecho a una reclamación extracontractual por daño, con arreglo al artículo 823, párrafo (1) de la Código Civil alemán.

El empleador es responsable de los actos cometidos por uno o varios de sus empleados únicamente de conformidad con el párrafo (1) de la sección 831, del Código Civil, respecto a la actuación delegada antes tratada. Pero si un supervisor actúa en una situación como delegado puede escapar a una responsabilidad extracontractual por exculpación con arreglo al artículo 831, párrafo (1), del Code Civil. Para hacerlo, el empleador debe haber ejercido cuidado en la selección y supervisión del supervisor y la carga la prueba corresponde al trabajador.

Respecto al acoso sexual, sexuelle Belästigung, no es un delito en el Código Penal alemán. En casos especiales, el acto correspondiente, que al mismo tiempo se considera como un insulto (con un fondo sexual es castigado en el § 185 del Código Penal.

En la ley para proteger a los trabajadores contra el acoso sexual en el trabajo (la legislación de protección del empleo - BeschSchG) lo define como "toda conducta deliberada, específicamente sexual que atenta contra la dignidad de los empleados en el trabajo". El empleador o jefe inmediato (para los oficiales), según el § 2 inciso 1 BSchG ha de proteger a sus empleados contra el acoso sexual.

La definición de un asalto sexual y de cómo se inicia, se define principalmente por las resoluciones pertinentes de los tribunales laborales.

A partir del 19 Agosto 2006 se aplican en esta materia, las disposiciones de la Ley General de Igualdad de Trato AGG § 3, párrafo 4, y la Constitución Alemana (WCA) § 75 párrafo 2. La Sección 3, del párrafo 4 de la ley General de Igualdad de Trato define el acoso sexual: " como un comportamiento no deseado de índole sexual, incluyendo las solicitudes y las relaciones sexuales no deseadas para llevar a cabo un

acto sexual, contacto físico de carácter sexual, comentarios de carácter sexual, así como la muestra no deseada o exhibición pública de porno imágenes, que tiene lugar con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad del interesado, en particular cuando crea un medio ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo.”

La Ley alemana distingue entre acoso sexual grave o leve. En caso de "acoso sexual grave" se exige el derecho a rescindir el contrato sin previo aviso.

### C) Jurisprudencia

El derecho alemán carecía de una definición legal de "mobbing". Por ello, correspondía, como ya se ha dicho, a los tribunales y la doctrina legal dar un concepto legal.

En 1921, la Corte Suprema del Reich alemán (Reichsgericht) tuvo que decidir sobre una reclamación de un trabajador que sufrió un cólico biliar o como resultado de una disputa con su empleador. (Kollmer, *im Mobbing [Schikane] Arbeitsverhältnis, Arbeitsrechts-Blattei Systematische Darstellung Nr. 121,5 Rdnr. 67.*)

En una decisión temprana, año 2001, el Tribunal superior de trabajo Thüringer (*Landesarbeitsgericht Thüringen*) define "mobbing" como "continuo y coordinado de patron de comportamiento en el lugar de trabajo que pretende acosar o discriminar a un compañero de trabajo o subordinado, a fin de lograr objetivos ilegales y, que, tomados en conjunto, violan el derecho de la personalidad, la dignidad o la salud de la víctima.»

Por otro lado, el Tribunal Federal laboral alemán (*Bundesarbeitsgericht*) [BAG] [*Supreme Labor Court*] Jan. 15, 1997, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* [NZA-RR] 781, 1997; *Bundesarbeitsgericht* [BAG] [*Supreme Labor Court*] Apr. 16, 2007, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* [NZA] 1154 (2007); Lilly Oberthor, *Mobbing im Arbeitsverhältnis - Haftung des Arbeitgebers, BETRIEBS-BERATER* 675 (2008) utilizó por primera vez una definición mucho más corta y describió al mobbing como "las

hostilidades sistemáticas, acoso o discriminación, entre compañeros de trabajo o por un supervisor".

Sin embargo, desde la promulgación de la ley General de tratamiento paritario alemana (Parían Gleichbehandlungsgesetz), el Tribunal Federal alemán del trabajo define "mobbing" de conformidad con el artículo 3, párrafo (3) de la Ley de tratamiento de General que estipula: El acoso se considerará como una forma de discriminación, cuando un comportamiento no deseado relacionado con alguno de los motivos mencionados en el sección 1, que se lleva a cabo con el propósito o el efecto de violar la dignidad de la persona y de crear un medio ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo. (Landesarbeitsgerichte [LAG] [Labor Court of Appeals] Feb. 15, 2001, 133 Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht-Rechtsprechungsreport [NZA-RR] 577 (579), 2001 (Ger.)) Pero, hay que señalar que el Tribunal Federal alemán del trabajo se refiere a esta definición sólo en la medida en que describe al "mobbing" como comportamiento. Esto no significa que sean las normas que regulan el "mobbing" aplicables sólo si el comportamiento fue motivado por un motivo prohibido de discriminación (como raza, género o edad), ya que así, acosar a alguien porque uno no sea el mismo club de fútbol, sería considerado "mobbing".

Es indiscutible entre los eruditos alemanes<sup>267</sup> y los tribunales están de acuerdo, en que "mobbing" no es un término legal que proporcione una base para una reclamación. Más bien es un término que describe una compleja serie de eventos que puede en su totalidad dar derecho a reclamar daños y perjuicios o aún buscan a la víctima un desagravio por ejemplo. En lugar de buscar una definición precisa por lo tanto, es más útil para describir las características generales que constituyen lo que entendemos como mobbing. Esencialmente son tres diferentes los elementos característicos del acoso laboral. Todos ellos describen las condiciones previas que debe cumplirse a fin de establecer una exitosa reclamación de acoso laboral:

---

<sup>267</sup> BAG October 23.2001. Rieble & Klumpp, supra nota 9, en 308; Hartmut Lange, Die Handhabung des Phänomens "Mobbing" im Arbeitsrecht, SAMMLUNG ARBEITSRECHTLICHER ENTSCHEIDUNGEN 285- 286 (2008); Bernd Hohmann, Die Voraussetzungen der advertencia Mobbingvorwurfs und der gerichtlicher Prüfungsumfang, 2006 NEUE ZEITSCHRIFT FÜR ARBEITSRECHT 530 531.

En primer lugar, el mobbing debe verse como una combinación de eventos individuales. En este sentido, el enfoque es que un acto único puede, él solo, ser banal, pero en el contexto general, conformado por varios eventos que ocurren durante un período largo de tiempo y están sistemáticamente conectados al fin de hostigar a la víctima<sup>268</sup>, si lo sea; mientras que un evento único puede ser punible penalmente (por ejemplo, un insulto) y no crea medio ofensivo, intimidante, hostil, degradante, humillante, es decir, en referencia al artículo 3, párrafo (3) de la Ley General del tratamiento que señala los requisitos necesarios para considerar que un comportamiento es mobbing y plantear la reclamación. Este tipo de eventos deben aparecer como eslabones de una cadena. Por otra parte, el Tribunal Federal del trabajo requiere que exista continuidad entre los eventos solo para establecer una reclamación de acoso laboral<sup>269</sup>.

En segundo lugar, este comportamiento debe tener la posibilidad de violar los derechos o intereses legales de la víctima<sup>270</sup>. Por lo general el acoso laboral puede poner en peligro la salud de la víctima, el derecho de la personalidad y los derechos de propiedad, o intereses financieros. En cuanto a la salud de la víctima, el mobbing puede causar problemas físicos y psicológicos que van desde insomnio, depresión y extenderse a las enfermedades cardiovasculares y al suicidio<sup>271</sup>. Sin embargo, el daño psicológico sólo dará a la víctima posibilidad de reclamación de daños y perjuicios si alcanza un cierto grado de gravedad.

El derecho de la personalidad es el derecho de cada persona a desarrollar libremente su personalidad y a ser respetado como un ser humano único. Es interpretado por el Tribunal Federal alemán del trabajo y la Corte Suprema Federal (Bundesgerichtshof) como derivados de la sección 2, párrafo (1), de la Constitución alemana (Grundgesetz)". Este derecho puede ser violado por insultos o exclusión social

<sup>268</sup> BAG May 16, 2007, NZA 1154, 2007; LAG Apr. 10, 2001, BETRIEBS-BERATER 1358, 2001; LAG, Oct. 16, 2001, NAZZ-RR 121, 2002; Martina Benecke, *Mobbing:*

*Persönlichkeitsschutz und Haftung des Arbeitgebers*, RECHT DER ARBEIT 357, 359 (2008). Richard Richardi & Philipp S. Filschinger, Annotation, *Employment Law I*, in STAUDINGER, BGB, § 611, mn. 115.

<sup>269</sup> BAG May 16, 2007, NAZZ-RR 1154, 2006

<sup>270</sup> LAG Mar. 3, 2002, 2002 NAZZ-RR 257, 2002; Stefan Sasse, *Rechtsprechungsübersicht zum Mobbing*, BETRIEBS-BERATER 1451 (2008).

<sup>271</sup> RALF BRINKMANN, *Mobbing, Bullying, Bossing* 167 (2d ed. 2002). 2.

12. La bolsa NZA 1154, de 16 de mayo de 2007, 2007; LAG BETRIEBS-BERATER 1358, de 10 de abril de 2001,



por ejemplo. Sin embargo, es muy difícil a menudo, distinguir entre un despreciable pero no ilegal comportamiento que debe ser tolerado en una "sociedad libre" por un lado y el comportamiento que tiene que ser considerado ilegal por el otro. Lo que se requiere es la evidencia de ataques sistemáticos contra la personalidad de la víctima que son tan graves que son irreconciliables con la dignidad humana.»La víctima, propiedad o intereses financieros pueden estar en peligro ya sea directamente (por ejemplo, dañar o robar pertenencias privadas) o indirectamente, en particular si la víctima pierde su trabajo debido al acoso laboral y es incapaz de encontrar un nuevo trabajo que se remunere como el anterior. "

En tercer lugar, de acuerdo con las decisiones de los tribunales alemanes y los juristas, el mobbing también puede ser, por definición, una "vía" que se caracteriza por borrar la distinción entre la víctima y ofensor(es)<sup>272</sup>. Por lo tanto, al evaluar una situación de hostigamiento, uno tiene que tomar en cuenta el comportamiento anterior de la víctima. Si la víctima ha provocado el delincuente, esto puede presentar un obstáculo para la reclamación mobbing. Por otro lado, ¿puede una provocación, incluso uno que tuvo lugar hace mucho tiempo, realmente "justificar" acoso en el acto (y, por tanto, excluir la posibilidad de mobbing contra el ex agitador) años después? La respuesta es no, a tenor de la legislación alemana (18.18 (sección 2 párrafo 1 y sección 1 párrafo 1 de la Constitución de Alemania))

La BAG May 16, 2007, NZA 1154, 2007; BAG Oct. 25, 2007, NZA 223, 2008; LAG Apr. 10, 2001, BETRIEBS-BERATER 1358 (2001); Kerst-Wirkner, *supra* note 4, at 258, recoge la obligación del empleador de proteger activamente al empleado contra el mobbing.

En la BAG Oct. 25, 2007, NZA 223, 2008; LAG Feb. 15, 2001, NZA-RR 577, 2001: El empleador es responsable de un suicidio de la víctima, si el momento en que el acoso tuvo lugar, una persona razonable hubiera podido prever este resultado.

---

<sup>272</sup> Según la legislación alemana, las situaciones en que los actores intercambian mutuos y recíprocos insultos no entran en el ámbito del acoso laboral.

En relación a la carga de la prueba de los actos de acoso en cuanto a su conexión con el trabajo, se requiere: (i) probar los actos de acoso y (ii) si estos actos desempeñaron un papel causal en lo que respecta a los daños ocurridos. Para ayudar a los empleados, el Tribunal superior del trabajo de Turingia (Landesarbeitsgericht Thüringen), en la BAG 02 de febrero de 2001, NZA-RR 577 (580) 2001, estableció dos alegatos de la norma de la prueba: en primer lugar, se establece que un médico emita informes de daños que son típicos de situaciones de trabajo bajo intimidación o acoso, con lo que se establecen pruebas circunstanciales de que el acoso tuvo lugar. Los comprobados actos de mobbing y la aparición de daño físico y psicológico han de tener una presunción irrefutable de causalidad.

La ley establece normalmente alegaciones de la carga de la prueba sólo si la parte contra la que se afirma la reclamación tiene mucho mejor conocimiento sobre lo que ocurrió que el reclamante; por ejemplo, este es el caso de responsabilidad por negligencia médica.

En la BAG NZA 1154, de 16 de mayo de 2007, respecto a los daños y perjuicios en los casos de enfermedades psiquiátricas y psicosomáticas se señala que es a menudo muy difícil predecir cómo se desarrollará en el futuro. La víctima corre el riesgo de estar peor después de un par de años, lo que hace mucho más difícil probar los hechos en cuestión. A fin de aliviar estos problemas, el Tribunal Federal de Trabajo permite al empleado presentar una acción para una sentencia declaratoria afirmando que el empleador es responsable de todos los daños futuros que sean causados por el acoso.



### 3.2.6 Italia

#### A) Autores

Sobre la materia han tratado:

ASCENZI A., BERGAGLIO GL, “ *Bullying: el marketing social como una herramienta para el combate*”, G. Giappichelli Publisher, 2000.

ASCENZI A., BERGAGLIO GL, “ *Mobbing: riflessioni sulla pelle*”, Giappichelli Editore, Torino, 2002; Visión general de las medidas legislativas y contractuales relacionados con el acoso.

LUCIANO A., DI MONACO R., OLAGNERO M., RILUTTI S.” *Decifrare le differenze. Strumenti di análisis per nuove politiche di parità tra uomini e donne*,” Editorial Angeli, Milano, 1996. Señalan los autores que si las políticas laborales activas son consideradas unánimemente la nueva frontera de bienestar, todavía queda mucho por hacer en el país para aplicarlas y hacerlas funcionar. Recoje la obra un conjunto de investigaciones empíricas, llevado a cabo en coordenadas de diferentes regiones de Italia, buscando respuestas para abordar el problema desde diferentes ángulos: las historias personales y vías de mercado laboral de jóvenes norteros y sureños que participaron en actividades de capacitación; las contradicciones de la capacitación dirigida a los inmigrantes, bienestar sin respuesta las solicitudes de un grupo de trabajadores atípicos, el papel de la cooperación en la colocación de las personas en dificultad, el funcionamiento de los centros de empleo.

PIACENTINI C,” *Violenza sessuale*”. La Legge 15 febbraio 1996, n. 66, ed. Punto di Fuga, Cagliari, 1999. Tratado sobre la ley del 1996 que reformó el Código Penal.

BEVILACQUA J, “*El acoso sexual en el lugar de trabajo.*” EE.UU., Europa, Italia, editorial Franco Angeli, Milán, 2000.

PIZZOFERRATO, “*Molestie sessuali sul lavoro, Fattispecie giuridica e tecnica di tutela*”, Padova, 2000. El texto examina el fenómeno de "mobbing". Muestra la normativa vigente para la protección de los profesionales del arte. 2103 del Código. Civ. Se examinan las humillaciones infligidas (a través de la práctica generalizada de descenso de categoría), el uso de controles opresivos, el acoso sexual y otras conductas ilícitas de los compañeros de trabajo o negocio. Examina el daño biológico (o daños a la salud), para lo cual se requiere una estricta carga de la prueba de carácter médico con respecto a la causalidad o el descenso de las prácticas comerciales desleales, el daño psicológico, daño moral, compensable (en términos del artículo 2.059 cc), sólo para el uso de una conducta ofensiva con estructura criminal. También trata de la nueva categoría de daño existencial.

CACCAMO A., “*Mobbing: tutela attuale e recenti prospettive*”, 2000, n.18, Inserto, Diritto e pratica del lavoro, Ipsoa Editore.

BONA M., MONATE RI PG, OL IVA, U.” *Bullying: acoso en el trabajo*”, Giuffrè Editore, 2000. De corte eminentemente práctico, ofrece una excelente contribución al tema con diferentes aspectos (responsabilidades, reglas y categorías de referencia, las ganancias anteriores).

CASILLI, A.”*Stop Mobbing, Resistere alla violenza psicologica sul luogo del lavoro*”, Derive Approdi, Roma, 2000; Mapa de Roma de 2000. Desarrollo de un sistema efectivo de los medios para resistir y sobrevivir a la violencia psicológica en el lugar de trabajo.

CAPPELLO M.” *Spunti dalla normativa europea per una legislazione mirata sul mobbing*”, in Atti della Camera dei Deputati, 2000.

AMATO F., CASCIANO M.V., LAZZERONI L., LOFFREDO A.” *Il mobbing. Aspetti lavoristici: nozioni, responsabilità, tutele*”, Giuffrè Editore, Milano, 2002.

FRASCHERI C.”*Mobbing. Guida alla tutela*”, Edizioni Lavoro, Roma, 2003;

PETRUCCI C.” *Mobbing: vecchi problemi e nuove definizioni*,” Inform atore Pirola, n.18, 2005. Trata la nueva ley contra el acoso presentada al Senado y que recoge los diversos textos depositados en los últimos tiempos. Este proyecto de ley prevé la creación del delito de acoso escolar y propone invertir la carga de la prueba. El proyecto de ley fue presentado por el Senador Magnal bò Luciano, vicepresidente de la Comisión de Asuntos Constitucionales abogado. En este texto se considera el acoso como delito y establece penas de hasta 4 años de prisión. Se proporcionan herramientas para la protección de las víctimas; entre ellos, la carga de la prueba (en materia de protección civil sólo), o se requiere que el autor de la intimidación demuestre que no presionó al empleado. De acuerdo con Luciano Tamburro, la legislación laboral como el marco normativo actual es insuficiente. Necesitan una ley especial porque nos enfrentamos a un problema creciente. Las grandes empresas están utilizando este sistema para la reducción del personal, especialmente después de las fusiones.

DI RENZO G. GOVANNA, C, “ *La violenza sessuale. Un viaggio attraverso miti, stereotipi e realtà*”, Aracne, Roma, 2007

## B) Legislacion

El proceso de la regulación jurídica tanto del acoso sexual como moral no está concluso.

Por la Ley n° 30 de 9 de febrero de 1999, el Parlamento italiano ratificó la Carta Social Europea revisada. El artículo 26 de la Carta Social otorga a todos los trabajadores el derecho a la protección de su dignidad en el trabajo e impone a las partes la obligación, en consulta con los empleadores y trabajadores, para promover la sensibilización, información y prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y tomar todas las medidas apropiadas para proteger a los trabajadores de tal conducta. Los principios confirmados por la Recomendación de la

Comisión Europea de 27 de noviembre de 1991 sobre la protección de la dignidad de mujeres y hombres en el trabajo se han incorporado a través de los convenios colectivos.

La Propuesta de ley 6410 presentada en la Cámara de los diputados el 30/9/99, define el mobbing” como los actos y comportamientos llevados a cabo por el empresario, o por los sujetos que tengan una posición jerárquicamente superior o de igual grado o categoría en el conjunto de trabajadores, hechos con el propósito de dañar a un trabajador con carácter sistemático, de modo perdurable y clara determinación.

Posteriormente, en el Disegno di legge n° 4265 presentado al Senado el 13/10/1999 se señalaba:” A los fines de la presente ley, se considerará violencia moral y persecución psicológica, en el ámbito de la actividad laboral, aquellas acciones que dirigidas explícitamente a dañar a una trabajadora o trabajador... tienen por objeto desacreditar o dañar al trabajador en su propia carrera, estatus, poder formal o informal, grado de influencia sobre los otros, remoción del cargo, exclusión o inmóvil marginación de la normal comunicación empresarial, infravaloración de los resultados, atribución de competencias por encima de las posibilidades profesionales o de la condición física o salud”

A nivel territorial más limitado, la Ley Regional del Lazio n° 16 de 11/7/2002<sup>273</sup> por la que se establecen “disposiciones para prevenir y combatir el fenómeno del mobbing en el lugar de trabajo”, que fue declarada posteriormente inconstitucional por invadir competencias de carácter estatal (sentencia de la Corte Costituzionale num 359 de 19/12/2003) (comentada en BUFFA, Discriminazione Della pubblica amministrazione italiana e tutela del lavoratore. Mobbing ed abusi, Maggioli, Bologna, 2004; pp26 y ss) señalaba:”Se entiende por Mobbing aquellos actos o comportamientos discriminatorios o vejatorios prolongados en el tiempo, y llevados a cabo, en el ámbito del trabajo dependiente, público o privado, por parte del empresario o sus subordinados o bien por parte de otros compañeros, y que se caracteriza como una conducta repetida.

---

<sup>273</sup> El 19 de diciembre 2003 Fallo No. 359, el Tribunal Constitucional declaró inconstitucional la ley de la Región Lazio julio 11, 2002 N° 16 (disposiciones para prevenir y combatir el fenómeno de la intimidación en el lugar de trabajo).

El 20/11/2002 en la sesión de la Comisión se aprobó por unanimidad la siguiente definición de acoso, violencia moral o psicológica en el trabajo: "Las acciones, actitudes o conductas de violencia moral o psicológico en el trabajo, repetidas en el tiempo de manera sistemática o regular, lo que lleva a un deterioro de las condiciones de trabajo, y es capaz de poner en peligro la salud o la profesionalidad o la dignidad del trabajador” .

Existe una proposición de Ley sobre la materia (n 122) del Comité de Trabajo del Senado de 2/2/2005, que define el acoso: “A los fines de la presente ley, se entiende por violencia o persecución psicológica todo acto o comportamiento adoptado por el empresario, su representante o por los superiores o bien colegas del mismo grado o de grado inferior, con carácter sistemático, intenso y duradero dirigida a dañar la integridad psico-física de la trabajadora o trabajador(ART. 1.1).La definición integra el elemento objetivo (acto o comportamiento sistemático, intenso y duradero) y el psicológico (dirigidos a dañar la integridad psico-física de la trabajadora o trabajador).Además, enumera los potenciales sujetos activos (empresario, su representante o por los superiores o bien colegas del mismo grado o de grado inferior), integrando la diversa tipología del acoso( vertical ascendente/descendente y horizontal).

Hay leyes regionales contra el acoso laboral en Friuli Venezia Giulia, la ley regional de 8/4/05, sobre la tutela de los trabajadores frente a la “molestia moral” y psicofísica, que establece en su artículo dos la obligación en cada empresa de velar por la salud, de promover centros de apoyo y ayuda, la realización de entrevistas con los trabajadores en condiciones de miseria y promover la organización de la formación de profesionales capacitados para abordar las cuestiones de malestar psico-físico en el trabajo.

En Umbría se dictó la Ley regional de 28/2/05 sobre la prevención del mobbing en el lugar de trabajo, y en Abruzzo, la ley regional de 11/8/2004 para prevenir el mobbing y el estrés psico-físico en el lugar de trabajo

La *Legge regionale* 22/1/10 del Veneto sobre el mobbing y la salud psicosocial, señala en su artículo 1, la inviolabilidad de la dignidad humana:”1.La región del Veneto reconoce la inviolabilidad de la dignidad humana y el derecho de cada individuo a la



integridad psico-física, a fin de proteger a la persona en el lugar de trabajo y en relación con su actividad laboral 2. Todos los trabajadores tienen derecho a igual respeto y consideración de su persona y a no ser directa o indirectamente objeto de comportamiento discriminatorio o vejatorio o de tratamiento degradante o humillante.”

El Código Procesal Penal, en los artículos 91 y siguientes regula la aparición como parte civil de las asociaciones que protegen los intereses colectivos, incluyendo el acoso sexual.

Italia ha aplicado una serie de convenios firmados por la Organización Internacional del Trabajo que incluyen disposiciones contra la discriminación, como el Convenio N° III del 28 de junio de 1958, sobre la discriminación en materia de empleo, el Convenio N° 100 de 29 de junio 1951, sobre igualdad de remuneración para hombres y mujeres, el Convenio N° 98 del 1 de julio de 1949, relativo a la libertad de la actividad sindical, el Convenio N° 122 del 9 de julio de 1964, sobre la colocación; y el Convenio N° 135, de 23 de junio de 1971, sobre protección de los representantes de los trabajadores.

La legislación prevé la nulidad de todos los acuerdos o las acciones que pretenden : contratar a un trabajador de forma condicional, o despedir a un empleado, o discriminar en la asignación de títulos o funciones, las transferencias, en las sanciones disciplinarias o de otra manera causar un perjuicio a un empleado, sobre la base de la participación sindical, política o creencias religiosas, raza, origen étnico, idioma, sexo, orientación sexual, discapacidad o edad.

Existe también una legislación más específica sobre la igualdad de trato de hombres y mujeres y acciones positivas para su ejecución y en relación afectados por el SIDA.

La ley sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres (Codice delle pari opportunità tra uomini e donne, sotto l' articolo 0,6 l. 246/2005) prohíbe toda discriminación por razón de sexo, estado civil, composición familiar o el embarazo, y prohíbe la discriminación en la contratación (con independencia de los procedimientos de selección y colocación, la actividad y la categoría del puesto ofertado), orientación,

capacitación, salario (Las mujeres trabajadoras tienen derecho a la misma remuneración que los trabajadores, en los casos donde el rendimiento es igual o de igual valor) o en las clasificaciones, asignación de funciones o promociones.

La ley italiana establece también que la discriminación indirecta constituye discriminación. La discriminación indirecta por razón de sexo es la adopción de criterios que no son necesarios para llevar a cabo una determinada función, pero que puede afectar negativamente a los trabajadores de uno de los sexos. La discriminación indirecta por motivos de origen racial o étnico, orientación sexual, discapacidad o edad, consiste en la adopción de criterios aparentemente neutrales, pero que pondrían en una desventaja particular a los empleados de ciertos grupos raciales o étnicos, o por su origen, orientación sexual, edad o con discapacidad (excepto si los criterios adoptados se justifican objetivamente con una finalidad legítima perseguida con los medios necesarios).

El incumplimiento de algunas disposiciones de la prohibición contra la discriminación por razón de sexo se castiga con una multa, que tiene la naturaleza de una sanción penal.

Dado que las decisiones sobre el personal basadas en la discriminación son nulas, los empleados alegando discriminación pueden solicitar medidas cautelares y daños y perjuicios de acuerdo con las reglas normativas aplicables, existiendo procedimientos específicos en caso de discriminación sexual y también en el caso de la discriminación por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, trabajador de raza y etnia u origen.

En los casos de discriminación sexual, la ley establece que para probarlo, el demandante puede ofrecer elementos de prueba, incluidas las estadísticas, que siempre llevan a la conclusión de que hubo discriminación. Si estos elementos de las pruebas se ofrecen, la carga de la prueba se traslada al demandado para probar que la discriminación no tienen lugar.

Las autoridades administrativas encargadas de hacer cumplir las leyes de igualdad de trato también pueden iniciar una acción en casos de discriminación sexual

colectiva, aunque los empleados no sean claramente o directamente afectados por las políticas discriminatorias.

Disposiciones específicas de la ley también se ocupan de los casos de despido debido a la discriminación, que no es válido en cualquier circunstancia y que los empleados despedidos como resultado de la discriminación tienen derecho a la reinstalación y salarios perdidos, independientemente de su grado, posición o el tamaño de la empresa. Si la discriminación ha llevado a una pérdida de ingresos (salarios, beneficios marginales o beneficios), estos daños pueden ser recuperados. En los casos en que la discriminación es punible como un delito, los empleados tienen derecho a cobrar "daños morales" que se pueden evaluar de manera equitativa por el juez para compensar el "sufrimiento moral" causado por la discriminación. En los casos en que los daños afectan a la salud de un empleado, éstos se calculan con referencia a la pérdida de ingresos (aunque esto es poco frecuente en casos de discriminación). En los casos de discriminación basada en la religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, orientación, raza u origen étnico, la ley establece expresamente que los daños "no patrimoniales" (es decir, los daños no compensar una pérdida económica) pueden ser otorgados.

Respecto al "Acoso sexual" molesto sexual, se entiende como todo acto o comportamiento indeseable (incluyendo una manifestación verbal) de naturaleza sexual o con implicaciones sexuales, lo que ofende la dignidad y la libertad de la persona en cuyo perjuicio se haya cometido y tiende a crear una atmósfera de represalias o de intimidación. Todo acto o conducta definida como el acoso sexual es considerada como inadmisibles. La ley consagra el derecho de los trabajadores y trabajadoras a ser tratadas de una manera digna, a una protección en relación con su libertad personal y de reportar cualquier acto de intimidación o represalias sufridas en el lugar de trabajo. Si el acoso sexual se produce en el lugar de trabajo, los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar a la Consejera iniciar un procedimiento informal, en un intento de resolver el problema de una manera discreta.

Las administraciones y las empresas deben prever medidas específicas de formación y sensibilización con el fin de prevenir la ocurrencia de la conducta que se puede definir como el acoso sexual. Además, algunos contratos colectivos de trabajo

también atribuyen a la Comisión de Igualdad de Oportunidades (compuesto por representantes de las administraciones y las empresas y las organizaciones sindicales) la responsabilidad de promover acciones encaminadas a la prevención de las formas de acoso sexual en el trabajo. Con respecto a este fenómeno en particular, el comité lleva a cabo investigaciones para determinar la incidencia y las características del fenómeno del acoso sexual y propone medidas para reducir y eliminar el problema.

Aunque no existe una disposición legislativa específica, sobre el acoso sexual en el trabajo en el ordenamiento jurídico italiano, la situación de hecho en general es bien conocida en la jurisprudencia civil y criminal. Algunas referencias indirectamente relacionadas con el tema son las siguientes:

a) El artículo 37 de la Constitución de la República Italiana, que establece que "Las mujeres que trabajan tienen los mismos derechos y, por el mismo trabajo, el mismo salario que los hombres que trabajan. Las condiciones de trabajo deberán permitir a las mujeres llevar a cabo su papel esencial en la familia".

b) Código Penal, el artículo 527 regula las conductas obscenas y Artículo 660 el abuso sexual.

c) El Código Civil, en el Artículo 2087 señala la responsabilidad del Empleador respecto a la integridad física y psicológica de los empleados (Es importante señalar que, dado que algunos casos de acoso sexual a menudo suponen el abuso de poder, los empresarios pueden tener una responsabilidad subsidiaria respecto de las personas a las que han delegado su autoridad por las acciones de éstas, tales como los supervisores).

d) La Ley de 25.05.1970 (Carta de los Trabajadores) recoge en el Artículo 15 "queda sin efecto todo acto o acuerdo hecho con el propósito de discriminación sexual (y el acoso sexual puede ser considerado como una forma de discriminación sexual).

e) La Ley N° 903, de 12.09.1977, establece en su artículo 1: "Queda prohibida toda discriminación de sexo en el acceso al trabajo, prohibición que opera de forma independiente de las condiciones de participación o de contratación."

f) La Ley N° 66 de 15.2. 1966, sobre la violencia sexual. Inserta el artículo 609 bis del Código Penal (violencia sexual). Toda persona que con violencia o amenazas o con abuso de autoridad, fuerce a alguien a hacer o sufrir actos sexuales es castigada con prisión de cinco a diez años. La misma pena se impone al que induce a alguien a hacer o sufrir violencia sexual y actúa: 1) abusando de las condiciones de inferioridad física o mental; 2) induce a error a la persona ofendida al sustituir a otra persona. En los casos menos graves el castigo se reduce a una extensión no superior a dos tercios."

El Artículo 609 ter del Código Penal (circunstancias agravantes) señala: "la pena es de prisión de seis a doce años si los hechos contemplados en el artículo 609bis se realizan: 1) respecto de la persona que no ha cumplido catorce años; 2) con el uso de armas o bebidas alcohólicas, sustancias estupefacientes u otros instrumentos o sustancias gravemente perjudiciales de la salud de la persona ofendida; 3) imitando o malinterpretando la calidad de funcionario público o representante de la administración pública; 4) sobre toda persona sometida a restricciones de la libertad personal; 5) contra la persona que no ha cumplido los 16 años que sea un ascendiente, el padre adoptivo, el guardián. La pena es de prisión de siete a catorce años si el hecho se comete contra la persona que no ha completado sus diez años".

Además de las leyes estatutarias, en los convenios colectivos se recogen algunos códigos de buenas prácticas frente al acoso sexual.

Los Jueces italianos también toman en cuenta el Código de 1992 de prácticas sobre medidas para combatir el acoso sexual, emitido por la Comisión de la UE.

La violencia sexual, hasta la ley de 1996 era considerada como un crimen contra la moral pública y no contra la persona en el Código penal de 1930, vigente, aunque hoy considera uno de los crímenes contra la persona.

Tradicionalmente, no ha habido disposiciones legales específicas abordar el acoso sexual en Italia. Sin embargo, el acoso sexual solía ser castigado y aún puede ser castigado a través de una serie de disposiciones penales. En el pasado, el acoso sexual ha sido castigado en función de las disposiciones sobre "acoso" en general (artículo 660 del Código Penal italiano), o en referencia a "los actos de lujuria violenta" (artículo

521 del Código Penal italiano ). En el año 1996 esta última disposición fue reemplazada por una nueva disposición penal sobre la violencia sexual, que también sustituirá a las disposiciones sobre la violación y otros viejos crímenes sexuales.

La nueva disposición está redactada en términos generales y castiga "todo el que, con violencia o amenazas o con abuso de autoridad, obligue a alguien a hacer o a someterse a actos sexuales". La referencia "actos sexuales" tiene, a su vez, una interpretación amplia por incluir todas las acciones que puedan afectar a la libre determinación de la conducta sexual. En un precedente, la Corte Suprema italiana (Corte di Cassazione) expresamente señaló que dicha disposición puede aplicarse a las relaciones laborales, siempre que el empleador abuse de su posición.

Además, según el decreto legislativo n ° 198/2006 (también conocido como "Código de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres"), el acoso se define como "cualquier comportamiento no deseado desencadenado por razones de sexo con la finalidad o el efecto de violar la dignidad del trabajador y creando un intimidante, hostil, degradante, humillante ofensivo," mientras que el acoso sexual en particular se define como "cualquier conducta no deseada, física, verbal o no verbal, que tengan carácter sexual y el propósito o efecto de atentar contra la dignidad del trabajador y la creación de un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo." Tanto el acoso como el acoso sexual se consideran reglamentariamente como discriminaciones, así como de cualquier comportamiento desfavorable del empleador que reacciona ante una queja o petición alegando la conformidad con el principio de igualdad de trato de hombres y mujeres.

También se han utilizado las disposiciones legales sobre discriminación sexual en los casos de las decisiones negativas (despidos, traslados, etc.) que se adoptaron tras demandas de acoso sexual. Las acciones, acuerdos y medidas relativas a la relación de empleo con los trabajadores que han sufrido hostigamiento o acoso sexual son nulos o inaplicables siempre que se caractericen por el rechazo o la no aceptación de tal acoso.

Los empleados tienen diferentes recursos en casos de acoso sexual: (i) una acción por daños y perjuicios contra el acosador bajo la ley de responsabilidad civil; (ii) una reclamación contra el empleador que es conjunta y solidariamente responsable de los

daños y perjuicios causados por el acosador; y(iii) una acción contra el empleador en virtud del artículo 2087 del Código Civil italiano no por incumplimiento de obligaciones contractuales (cuando consta de un incumplimiento de la obligación de proteger a un empleado)<sup>274</sup>.

Cuando el acoso sexual implica decisiones discriminatorias sobre personal, los remedios ordinarios previstos también se aplicarán a esas decisiones específicas (por ejemplo, reintegro en caso de despido discriminatorio). Se considera que el acoso basado en la orientación sexual es discriminatorio por ley y por lo tanto los recursos pertinentes se aplican a estos casos.

Existe una responsabilidad del empleador por un potencial por acoso sexual. El juez puede evaluar equitativamente los daños en casos de responsabilidad extracontractual (incluida la posible responsabilidad conjunta del empleador) para compensar el "sufrimiento moral" causado por el acoso. En los casos en que los daños afectaron la salud de los empleados y por lo tanto, un empleado perdió la capacidad de obtener ingresos profesionales, los daños y perjuicios deben calcularse con referencia a la pérdida de ingresos (esto es poco frecuente en los casos de acoso sexual). Cabe la responsabilidad por daños "biológicos" y perjuicios "existenciales".

La responsabilidad del empleador es también determinada por las disposiciones legales pertinentes donde el acoso sexual implica decisiones discriminatorias para el personal (por ejemplo, daños por terminación injustificada).

El 23 de abril de 1998, la Cámara dei deputati – dictó la Propuesta de Ley n. 4817 sobre el *stalking*, aprobada por Ley n° 38 de 1999 “*Introduzione nell'ordinamento del delitto di molestie insistenti (stalking)*”. En ella el Artículo 1 define acoso sexual:” 1. A los efectos de esta ley, constituye acoso sexual cada acción o conducta, incluso verbal con connotación sexual, o basada en el sexo que es no deseado

---

<sup>274</sup> El Artículo 2087 del Código Civil ha sido interpretado por los tribunales como obligar a los empleadores a adoptar todas las medidas adecuadas para proteger a sus empleados, más allá de las adoptadas en cumplimiento de las normas obligatorias de seguridad y las relativas a la salud física. Por lo tanto, en virtud del artículo 2087, un empleador puede ser responsable de las acciones de sus empleados en incumplimiento de contrato de trabajo si el empresario no hizo tomar todas las medidas necesarias para evitar que se produzca o detener el acoso sexual.

y que, por sí misma o por su insistencia, es perceptible, de acuerdo con la sensatez, como ofensa a la dignidad y la libertad de la persona que la sufre o es susceptible de crear un clima de intimidación contra él.2. Asume una importancia particular el acoso sexual que expresa o implícitamente, van acompañados de amenazas o chantajes por parte del empleador o superiores en relación con el establecimiento, el desarrollo y la terminación de la relación de empleo.3. Constituyen en comportamientos discriminatorios de conformidad con el artículo 4, párrafos 1 y 2, de la Ley de 10 de abril de 1991, Ley N° 125, los actos de acoso que afectan a las decisiones relativas a la Constitución, para realizar o tras la terminación de la relación laboral.”

El Artículo dos señala el alcance”:1. Los delitos mencionados en el artículo 1, párrafo 1, se referirán a todos los trabajadores y trabajadoras de todos los tipos de relaciones de empleo.2. La protección se extiende también a la fase de negociación previa a la creación del informe.”

El Artículo 3. (Nulidad de actos discriminatorios) recoge: “Todos los actos o acuerdos que motivados por una discriminación sexual contraria a la ley, constituyen acoso sexual y, particularmente si va acompañado el acoso sexual por chantaje o amenazas, caso en que son nulas.

El *Progetto di legge* - n. 6410 del Lazzio, recoge en su Artículo 1. (*Ámbito de aplicación y definiciones*:”). 1. Esta ley tiene por objeto proteger a los trabajadores frente a actos hostiles y los comportamientos violentos y la victimización, como parte de las relaciones laborales. 2. A los efectos de esta ley, la violencia y la victimización la ponen en marcha los actos y la conducta de los empleadores, así como por las personas que ocupan cargos en el nivel más alto, cargo o puesto equivalente al de los empleados a los que tratan de hacer daño y se llevan a cabo de forma sistemática y de larga duración y con predeterminación clara. 3. Los actos y la conducta relevante para la presente ley se caracteriza por la finalidad de acosar y perseguir, y dar lugar a abusos verbales y las actitudes que dañan la personalidad del trabajador, tales como el despido, ser obligado a dimitir, el efecto de las perspectivas de progresión de la carrera, la eliminación injustificada de las posiciones que ya están asignadas, la exclusión de la comunicación de información relevante para la realización de actividades de trabajo, la devaluación de los resultados obtenidos. 4. Los daños psico-físicos causados por los



actos y conductas contempladas en los apartados 2 y 3 son resarcibles a los efectos de esta ley cuando se trata de reducción del salario, o afectan a la autoestima de los trabajadores que la sufren, o cae en enfermedad depresiva . “

El Artículo 2. (*Anulación de la discriminación*), recoge:” 1. Los actos y decisiones sobre los cambios en las calificaciones, tareas, asignaciones o transferencias, relacionadas con la violencia y la victimización, son anulables, a petición del trabajador lesionado. “

### C) Jurisprudencia

La sentencia del Tribunal Constitucional n° 359, 10 al 19 diciembre 2003, declaró la inconstitucionalidad de la Ley N° Región del Lacio 16, de 11 de julio 2002. Se han dado varias definiciones de acoso, siendo las traducciones de hecho las más variadas: el terrorismo psicológico, la guerra sobre el trabajo, la sistemática persecución injusta, malestar profesional, etc.

La Corte de Como, el 22 de mayo de 2001, señalaba que "la palabra intimidación etimológicamente proviene de la palabra latina *"vulgus móviles"*, que significa el movimiento de la turba que atacó a alguien, pero la conveniencia de utilizar tal sentido causa serias dudas. Lo cierto es que la sentencia sobre el fondo, hasta ahora, en ausencia de disposiciones legales que sean capaces de proporcionar una adecuada caracterización jurídica del acoso, ha tomado las definiciones dadas por otras ciencias como la psicología, la sociología o incluso la medicina, tomando como criterios para la identificación del fenómeno (como en el "método GEE", que ya se ha mencionado en una serie de resoluciones sobre el fondo: ... ver las Forlì Tribunal 01/15/2001, publicado en Riv Crit Lav 2001, II, 411, y de 01.30.2003,; Trib en Turín el 18/12/2002, Tribu del Templo de Pausanias y Trib 07/10/2003 13/ 12/2002 publicado Siena) y mediante la concesión de una solicitud de reparación a las víctimas simplemente con la inclusión de los casos reales de acoso escolar bajo del artículo 2.087 cc, que protege la integridad física y la personalidad moral del trabajador. De hecho, hasta hoy en día la definición más utilizada es acuñada por Harald Ege que describe el fenómeno como "una situación de conflictos en el trabajo, el progreso sistemático, persistente y constante para que una o más personas se sometan a las reclamaciones de alta persecución por parte de uno o más atacantes en posición de superioridad, inferioridad o igual, con el objetivo de causar daño de varios tipos y gravedad a la víctima. En esta sentencia, número 359/2003, el Tribunal declaró inconstitucional, la defensa de la acción de la Presidencia del Consejo, que a su juicio violó el artículo 117 de la Constitución. El Tribunal consideró que las regiones no pueden "intervenir en las áreas de responsabilidad compartida, la imposición de regulaciones que afectan a los principios fundamentales sobre el terreno." De hecho, la ley de la región del Lazio, ha proporcionando la definición de mobbing y

también una serie de sanciones contra la conducta del empleador -autor en el campo del "derecho civil".

La jurisprudencia ha desarrollado el concepto de "daños biológicos", que consiste en el sufrimiento mental o físico, independientemente de la reducción de habilidades en el trabajo, el estatus profesional y la dignidad de la persona. De acuerdo con la jurisprudencia, los daños biológicos vencen en casos de daños permanentes (aunque la jurisprudencia recurre habitualmente a ejemplos gráficos que diferencian los daños monetarios basados en un sistema de "puntos porcentuales") y debe evaluarse en cada caso, aunque con una certificación médica.

En los últimos años, la jurisprudencia también desarrolló el concepto de "daños existenciales", es decir, daños a la calidad de vida de un individuo, generalmente consistente en un cambio duradero de las actividades habituales de una persona y a las relaciones mantenidas por una persona, en cualquier aspecto de su vida. Las cuestiones jurídicas en relación con las pruebas judiciales que deben concederse cuando tales daños son reclamados y en cuanto a la cuantificación de un premio monetario apropiado por los tribunales, son todavía controvertidas.

En el caso Torino Tribu. sec. lav. lav. 1º grado, 30 dicembre 1999 (ud. 11 novembre 1999) - Est. Grado 1, 30 de dicembre de 1999 (ud. 11 de novembre 1999) - Este Ciocchetti - Stom eo (Sr. Moi) c. Ziliani SpA (avv. De Pasquale, De Bernardi di Ziliani SpA (Sr. De Pasquale, De Bernardi Valserra), se señala: Los tribunales de Italia, en ausencia de una ley sobre el acoso, ha tenido que hacer frente a este fenómeno con los instrumentos legislativos existentes. Los jueces han comenzado a hablar sobre la intimidación en relación con una serie compuesta de actos, llevadas a cabo directamente por el empleador o su parte, que se considera produce un daño a la salud o la dignidad del trabajador. En lo que respecta a la conducta perjudicial a las necesidades básicas de la persona humana, se aplica el art. 2087 cc en la protección de las condiciones de trabajo, requiriendo que el empleador "adopte medidas en el desempeño de la empresa, de acuerdo a las particularidades de la obra, la experiencia y la tecnología, que sean necesarias para proteger la integridad física y la personalidad moral de los trabajadores por cuenta ajena." El artículo 2087 cc será violado en el caso de dar órdenes (cuando el empleador no toma las medidas de seguridad necesarias o de forma intencionada, la

participación en una conducta perjudicial contra el empleado) y en los casos de acoso horizontal (cuando el empleador trabaja o no para controlar el comportamiento de los colegas o deje de actuar en caso de alertas).

El Tribunal de Forlì el 5/03/2001, señala que fuera de las obligaciones contractuales, el empresario también es responsable en virtud de responsabilidad civil por daños y perjuicios, derivados del acoso causado por él directamente y por daños causados por sus empleados (mobbing horizontal). Ex Artículo 2049 CC, que configura la responsabilidad objetiva por los agravios de sus empleados. El trabajador puede reclamar una indemnización por daños resultantes de responsabilidad civil del empleador (ex art. 2043 cc o el art. 2049 cc) y se conecta con el autor del acoso (ex art. 2043 cc), pero la carga de la prueba es del empleado (a diferencia de las disposiciones relativas a la responsabilidad contractual en que el empleador ha de demostrar la ausencia de culpa). En los hechos se refiere la inducción de la enfermedad depresiva reactiva en el fondo, la contratación de otros que trabajaran a tiempo indeterminado en su lugar, la asignación de tareas al volver de una enfermedad discapacitante, seguida de la posterior dimisión - caso concreto de acoso – es lo que determina la responsabilidad del empleador ex artículo 2087 cc – El "bullying" (del verbo to mob, ataque, ataque), designando en la etología como el comportamiento de algunas especies animales, en que un miembro del círculo habitual amenaza al grupo, se puede encontrar en las empresas cuando se sirve en la presencia de hostigamiento repetido por parte de superiores y, en particular las prácticas dirigidas al aislamiento del empleado en el medio ambiente de trabajo y, en casos graves, de expulsión, prácticas cuyo efecto afecta gravemente al equilibrio psicológico del trabajador, la capacidad de trabajo y la disminución de la confianza en sí mismo y causan desastres emocionales, depresión, y a veces incluso el suicidio. El artículo 32 de la Constitución y la ley ordinaria, en el art. 2087 cc, protegen a todos los ciudadanos / trabajadores sin distinción, ya sean fuertes y capaces de soportar el abuso de poder o viceversa, más débiles. El empresario es declarado culpable de conductas aflictivas contra el trabajador, y por lo tanto, tiene la obligación de indemnizar tanto el daño biológico como el de la descalificación (moral). Se condena a la demandada a pagar a la demandante el importe neto de L. 10.000.000=, = 10 millones, más los intereses a partir de octubre de 1998 y el equilibrio legal; y costas.

El Tribunal de Pisa (jue z de grado) - 07 de octubre 2001( Audiencia 3.10.2001) - Giudice Nisticò – Fulceri, c. Magro c. Autogrill Spa e Rigo , condena al resarcimiento de daños materiales y extr acontractuales, por el dolor y el sufrimiento y el acoso existencial (Molestie sessuali e mobbing) que determinaron la dimisión del trabajador en violación de l artículo. 2087 cc y la Constitución (art. 41, 2 co., sobre la necesaria tutela de la seguridad, la libertad, la dignidad humana moral por parte del empleador .El daño resultante de la infracción del artículo. 2087 cc , en la medida en que tutela la personalidad moral del trabajador puede definirse como daño existencial , relativo también al daño biológico , es responsabilidad del acosador (por su acción), y de la empresa (por omisión). La referencia a la necesidad de proteger incluso a la personalidad y la moral la dignidad humana por el empleador puede calificarse como ilícito contractual (art. 2087 cc) y sancionado con la compensación .El código obliga al empresario a realizar una conducta activa: se deben implementar medidas de seguridad diseñadas para proteger la integridad física del trabajador y deberá tomar todas las precauciones necesarias para proteger su identidad moral. Es una obligación legal del empleador garantizar que nadie tome en la organización ventaja de su posición jerárquica para afinar el sometimiento. Es la opinión de este Tribunal que el daño consecuente con la violación del artículo. 2087 cc , en la medida en que la protección de la personalidad moral del trabajador, no si empre y sólo se da cuando hay un perjuicio físico o daño biológico , sino también cuando se producen daños psíquicos. Condena a los acusados responsables conjunta y solidariamente a pagar los costos de litigios de 10.000.000 libras más Iva y 6.000.000 libras de honorarios, 3.900.000 libras derechos y 100.000 libras para los gastos, así como Iva. Declara esta sentencia ejecutoria provisionalmente.

El Supremo Tribunal de Casación en el asunto 5491/2000 resuelve el caso de un empleado que es víctima de la conducta de "persecución" por parte del empleador y por ello tiene el derecho de compensación por el llamado "daño biológico" (por ejemplo, trastornos del sistema nervioso), pero debe demostrar la existencia de un "nexo causal" entre la conducta del empleador y el daño a su salud. Este es el principio establecido por la Sección de lo Social del Tribunal Supremo en la causa en que un empleado sufrió conducta persecutoria por parte del empleador, que le había impuesto con frecuencia sanciones declaradas ilegales, en todos los sentidos y que obstaculizaban sus actividades diarias y habían producido la aparición de trastornos nerviosos con somatización

(náuseas, vómitos, dolor epigástrico), por lo que el empleado había solicitado una indemnización de daños biológicos. El magistrado la había concedido, pero la decisión fue revocada en apelación, y se planteó recurso ante el Tribunal Supremo. El Tribunal Supremo, sin embargo, rechazó la demanda, sosteniendo que el empleado no había probado la existencia de una relación de causalidad entre la conducta del empleador y los daños a la salud. En particular, el trabajador se quejó de los daños biológicos sufridos como consecuencia de un flagrantísimo com portamiento individual (como, por ejemplo, un accidente de trabajo), pero no se consideró probada la relación de causalidad entre el "acoso" y el daño a la salud.

En la Sentencia n.5491/2000 del Supremo Tribunal de Casación, la Sección de Empleo, declaró que como resultado de la conducta ilícita de la empresa demandada, la demandada había sufrido daños biológicos, ex art.2087 cc, resultando condenada la Sociedad a compensar el daño en la proporción que se considere razonable y no menos de 600.000.00 libras.

Mediante resolución de 18 a 30 octubre de 1996, el Tribunal de Milán, encontró que constituye un marco de procedimiento caracterizado por la ausencia de episodios repetidos y significativos pers eguidores en el sentido real, la ausencia de vínculos causales entre la persecución y los trastornos y estableció la presencia de importantes condiciones autógenas de estrés emocional, estimó el recurso, rechazó la solicitud y ordenó la restitución de las cantidades pagadas en ejecución de la sentencia.

Señala el Supremo que es claro que el contenido de la obligación a que se refiere el Artículo .2087 cc no puede considerarse limitado al cumplimiento de la legislación típica de la prevención, sino que también abarca la prohibición para el empleador de un com portamiento empresarial que vulnera el derecho a la integridad física o mental del trabajador. Y, desde esa obligación, con toda tranquilidad se afirma por la doctrina y la jurisprudencia, que tiene sin duda carácter contractual el mencionado comportamiento, porque causa daño a los bienes de la persona humana, y puede ser por tanto, la fuente de la responsabilidad extracontractual y contractual. La naturaleza contractual de la infracción consiste, por supuesto, aun cuando no se ha especificado por el solicitante, en "violación del" deber (del empleador) de tomar todas las medidas necesarias para proteger la integridad física o mental del empleado.

Hay que señalar la carga del em pleador para de mostrar que ha cumplido la obligación de proteger la integridad psicofísica deltrabajador, y, recae en el trabajador la carga de probar tanto los daños a la salud m ental, como la relación de causalidad en tre el hecho dañoso y la influencia en su rendimiento en el trabajo (véase el punto, Cass. 21 de diciembre 1998 n ° 12763). Según el Tribunal, la relación de causalidad no se refleja en la relación con am bos aspectos según la cu al se manifiesta, a decir lo m ismo de C. la lesión en su salud, que constituye el llamado daño biológico. Así, en relaci ón con el perfil que está constituido por la pérdida de sus activos en térm inos de crisis emocional en el m atrimonio, la falta de correspondenc ia con el segundo com pañero y una pérdida de relaciones sociales y am istades, que se manifiesta a través de la som atización (náuseas, vóm itos, dolor epigástrico, irritabi lidad, etc) en el sufrimiento em ocional inducido por la conducta del acos ador.El Tribunal de Justicia desestimó la existencia de una relación de causalidad destacando la conclusión errónea a que llegó el juez en es te punto .

El " mobbing" ha lleg ado pocas v eces a los Tri bunales ante el silencio y las dificultades de su prueba.Los casos que se han presentado , se fundan e n acciones por daños y perjuicios y la privación del derecho al estado de salud frente a una lesión física o m ental , com o resultado del acoso, la m arginación, el control obsesivo, la desinformación y las disciplinas de la pe rsecución a que fueron som etidos por sus superiores (los llam ados "m obbing vertical") y sus colegas, trad icionalmente con el respaldo y apoyo, incluso en la forma de la indiferencia culpable de los superiores (los llamados "mobbing horizontal").

En primer lugar el 16 de noviem bre de 1999 en el asunt o Erriquez c. Ergom plásticos SpA y luego el 30 de diciembre de 1999 (asunto Stomeo Ziliani C. SpA, el Tribunal de Turín , han emitido dos decisio nes de sancion ar con un a suma disuasoria insuficiente, pero simbólicamente, a modo de indemnización a favor de los demandantes por las l a s m entiras, las ca lumnias, los in sultos a la dignidad, la descualificación profesional y el daño biológico sufrido por dos mujeres, ambas obligadas a renunciar a sus respectivas com pañías. El p rimer trabajador se lim itaba a trabajar en una im prenta local en un contacto estrecho con los colegas, y obligada a soportar las m aldiciones e insultos que le dirigió el capataz en los m omentos en que tenían que trabajar con el

equipo defectuoso, " con la consecuencia de caer en un "trastorno depresivo reactivo con agorafobia" causante de una ausencia prolongada del trabajo por varios meses. El segundo trabajador, tras la dimisión por la tensión en una reunión de urgencia con el propietario de la compañía después de que supieron que su pareja estaba empleada en una empresa competidora, había estado tan preocupado por caer en un estado de crisis psicológica (con el recurso a la labor del neurólogo en la caída posterior en el síndrome de enfermedad prolongada "depresión reactiva"), fue sustituido en el curso de la enfermedad en el trabajo por cuenta ajena en el Ministerio de Relaciones Exteriores, con la tarea de interpretación y traducción técnica en lengua extranjera), por un recién contratado desde el exterior. Al regreso de la enfermedad, fue destinada a tareas de descualificación en el almacén, lo que resultó ser tan insostenible que le llevó a renunciar.

El Tribunal Supremo '8, 2000, n° 143, en el caso Filonardi c. Henkel SpA, señala que "el trabajador tendrá que buscar mucho para poder emprender acciones legales, tanto civiles como penales, para el cargo de "mobbing" (o acoso) si tienen una garantía razonable de ser capaces de demostrar los cargos, porque la imposibilidad de probar los cargos, a pesar de tratarse de un clima de negocios inequívoco de silencio (reconocido judicialmente), faculta al empleador también despedido por la "situación de vulnerabilidad del fiduciario" inherentes a la relación de trabajo, a raíz de una denuncia resuelta sobre difamación o denigración de una empresa responsable, incluso a la luz del hecho de la patología inducida (en este caso y en el proceso de lo normal) de la intimidación" que había producido - en opinión del de casación (e.d.) - un estado de deterioro emocional, pero no es una enfermedad que limita la capacidad de entendimiento y voluntad "de los empleados del acosador.

En materia de discriminación, diversos tribunales han llegado a diferentes conclusiones en diferentes ocasiones, pero con la opinión prevaleciente de que: (I) La discriminación está expresamente regulada por las disposiciones legales y prohibida en los casos expresamente previstos por la ley; (Ii) Como consecuencia del hecho de que la discriminación se refiere a casos específicos, no se puede decir que es una disposición obligatoria que requiere la igualdad de remuneración para las mismas posiciones; (Iii) Un tribunal acepta la discriminación que queda fuera de las prohibiciones legales y que se justifica por un motivo de negocios.



Reciente jurisprudencia del Tribunal Supremo italiano (*Corte di Cassazione*) establece que la revisión judicial de las cuestiones de la discriminación sobre la base de un deber contractual de buena fe, no es posible. Si la discriminación es resultado de decisiones discriminatorias sobre administración de personal (p. ej., daños y perjuicios por terminación injustificada), daños por degradación, etc; la responsabilidad del empleador también viene determinada por la jurisprudencia y las disposiciones legales pertinentes específicas.

Cuando un Tribunal defiende una reclamación en la que ha habido discriminación racial o por el origen étnico, orientación sexual, discapacidad o edad, el Tribunal podrá ordenar la adopción de un plan para eliminar la discriminación pertinente, a fin de evitar la repetición de similares situaciones discriminatorias. Por otra parte, el Tribunal podrá ordenar la publicación de la decisión en un diario nacional. El incumplimiento de las órdenes de la Corte puede conducir a sanciones penales, incluida la pena de prisión.

En cuanto al acoso Sexual (*molestie sessuali*), los tribunales han indicado expresamente que las medidas preventivas incluyen medidas inmediatas y la investigación, al enterarse de la persecución (ya sea del hostigamiento de la víctima o de lo contrario). Un número de casos también ha abordado la cuestión de los despidos de empleados responsables de acoso sexual contra otros empleados. En la mayoría de los casos, los despidos fueron justificados como una sanción disciplinaria, incluso cuando el código disciplinario no prevé expresamente medidas disciplinarias contra el acoso sexual. Por lo tanto, los tribunales sugieren que los empleadores no deberían ignorar la posibilidad de que el acoso sexual ha ocurrido, pero deben investigar y, si se encuentra el acoso sexual, deben adoptar medidas de protección en favor de la víctima, incluyendo, cuando proceda, medidas disciplinarias contra el acosador.

La resolución nº 12318 de 19/05/2010 de la Sección de Empleo, Apelación Civil, en el tema del acoso sexual en el trabajo, el Tribunal Supremo se ha pronunciado sobre el valor de las declaraciones formuladas durante el interrogatorio por el trabajador acosado, y el daño, incluso existencial, para la reparación a los trabajadores. Durante el proceso del Tribunal de Apelación de Turín, en la reversión parcial de la decisión de la

Corte en su dictamen 17 de julio 2006, ha condenado al distribuidor spa a pagar a su ex dependiente la suma de € 30,150.00, más los accesorios, por daños a la diversidad biológica, moral y existencial (...) correspondientes a estas últimas como consecuencia del acoso sexual por el representante legal de la empresa. Mediante escrito, la compañía está pidiendo a la Corte Suprema la revisión de la sentencia. En su primer motivo, basado en la violación del solicitante y la mala aplicación de los artículos. 2698, párrafo 1 (sic, presumiblemente, 2697, sección 1), 2729, 2730 y el artículo 1, apartado 1, de la ref. civ. y la falta de motivación, en cuanto a la valoración de la prueba testifical. La Corte de Apelaciones habría basado su resolución en una evaluación de la credibilidad intrínseca de las declaraciones formuladas durante el interrogatorio por (...) libre, que de nuevo, en principio, no puede asumir una credibilidad total a priori, sobre todo que habría una discrepancia considerable entre la versión del episodio en la audiencia y lo que la mujer habría dicho a la CTU y el informe resultante. El Tribunal encontró los hechos probados sobre la base de las declaraciones hechas directamente por la parte agraviada, incluso sin tener en cuenta las contradicciones de las declaraciones con los documentos en la corte, por lo que, aplicando exactamente el contrario al artículo 2730 cc. y los elementos circunstanciales de algunas pruebas indirectas, a su vez, en contradicción con otras pruebas, en ausencia de apreciación de los hechos en cuestión "....El Tribunal Territorial, asegurando la claridad de los daños biológicos, la gravedad específica y la odiosidad de la conducta dañina, y por lo tanto, su notable capacidad para ofender a la propiedad personal protegida por la Constitución que figura como lesionada para el trabajador, ha llevado a cabo un arreglo equitativo del concepto de daño moral sobre la base de diferentes criterios, que hacen referencia explícita, en particular, en cuanto al daño moral constitutivo de un delito, la conducta perjudicial para la odiosidad mencionada, inducida principalmente por el sometimiento económico de la víctima, el clima de intimidación en el ambiente de trabajo creado por la conducta del empleador y el empeoramiento de las relaciones dentro de la familia (...) como resultado de los mismos. ...En este sentido, también hay que recordar que, según la reciente jurisprudencia de esta Corte, que es compartida por la universidad (cas. 26 de enero 2010 No 1529), la evaluación equitativa de los daños, inevitablemente, se caracteriza por un grado de aproximación, .. En conclusión, con base en lo anterior, el recurso debe ser desestimado. La Corte rechaza el recurso y condena a la demandante a reembolsar los gastos de esta instancia (...), paga € 61,00 para gastos, y 3,000.00, más accesorios, para los honorarios.



### 3.2.7 Canada

#### A) Autores.

ROHER, E ,”*Violence in the Workplace*“(1999), A CLV Special Report, Carswell (Order: 1-800-387-5164/416-609-3800) . Es una guía para la capacitación en prevención de la violencia en el lugar de trabajo.

KEITH,N. “*Human Resources Guide to Preventing Workplace Violence*”(1999), , Canada Law Books (240 Edward Street, Aurora, Ontario).

THE CANADIAN CENTRE FOR OCCUPATIONAL HEALTH & SAFETY.”*Violence in the Workplace: A Prevention Guide*“(2001), (Order: 1-800-668-4284/905-570-8094). El Centro Nacional de Canadá Hamilton de salud ocupacional y la información de seguridad, CCOHS, ha lanzado una publicación completamente actualizada para ayudar a la gente a aprender sobre la violencia en el trabajo y su prevención. La Guía proporciona a los trabajadores, los empleadores, y a los profesionales de la seguridad y la salud más recursos humanos profesionales con orientación detallada sobre cómo pueden desarrollar programas de prevención de la violencia de lugar de trabajo. La guía incluye consejos específicos sobre una multitud de lugares de trabajo y situaciones de casos relacionados con el trabajo, así como consejos prácticos sobre cómo las personas deben responder a determinadas situaciones violentas. Esta guía proporciona directrices y listas de control fácil de seguir. Algunas iniciativas de prevención de violencia que han implementado con éxito los clientes de CCOHS incluyen: procedimientos de notificación e investigación de incidentes; Administración de incidentes críticos; servicios de apoyo de la víctima; y programas de capacitación.

NORMAN, K.” *Human Resources Guide to Preventing Workplace Violence*”, Canada Law Books (240 Edward Street, Aurora, Ontario) .1999.

THE CANADIAN CENTRE FOR OCCUPATIONAL HEALTH & SAFETY, "Violence in the Workplace: A Prevention Guide. Third Edition » (2007), (Order: 1-800-668-4284/905-570-8094).

COURCY, F. « *L'agression en milieu de travail : qu'en est-il et que faire?* » André Savoie 2003/2 (Vol. 28). HEC Montréal. El autor, a la vista de las estadísticas abrumadoras sobre la agresión en el lugar de trabajo. Define el mobbing, estudia el perfil del agresor, las consecuencias de la agresión en el lugar de trabajo y las soluciones ofrecidas, así como las nuevas normas laborales al respecto.

CENTRO CANADIENSE PARA LA SALUD Y SEGURIDAD LABORAL. "La violencia en el lugar de trabajo". Tercera edición (2007), (Orden: 1-800-668-4284/905-570-8094).

GLENN FRANCÉS, "De las palabras a las armas: 'Intimidación' en Canadá. "Ontario Health Promotion E-Bulletin, OHPE Bulletin 556, Volume 2008, No. 556. Los problemas de salud y seguridad ocupacionales en relación con la violencia en el trabajo han capturado la atención de los legisladores, profesionales de salud mental, los empleadores y trabajadores organizados. Impulsado por ejemplos bien publicitados de la violencia en el trabajo, los tomadores de decisiones están siendo conscientes del potencial de este tipo de comportamiento a echar raíces en casi cualquier organización. Ya no podemos encontrar consuelo en nuestra creencia en cuanto que este comportamiento es producto de un "loco" o una aberración de la cultura estadounidense, que momentáneamente ha derivado hacia el norte. Investigaciones disponibles tanto aquí como en el extranjero indican claramente que la definición de "violencia laboral" ya no puede limitarse a los actos físicos, sino que debe incluir una amplia gama de comportamientos no menos perjudiciales y en algunos casos el detonante de los más dramáticos actos de agresión. El panorama de la violencia laboral incluye ahora "intimidación", "acoso", y hostilidad así como otros comportamientos cuyo único objetivo es aislar y denigrar a la víctima. El término "intimidación" es relativamente nuevo en Canadá y, por tanto, no está claramente definido en la legislación vigente y de derecho. La intimidación se caracteriza como conducta negativa, cruel, malintencionada o humillante que conscientemente o inconscientemente socava a un individuo o grupo de empleados. Estos ataques persistentes son impredecibles,

irracionales e injustos, aunque comúnmente considerados como comportamiento de patio de la escuela, que ocurre con gran regularidad en el lugar de trabajo. El acoso e intimidación pueden ocurrir en todos los niveles de la organización, a menudo tolerado por los directores que son implacables en obtener resultados en un mercado altamente competitivo. El autor señala ejemplos de acoso como constantemente criticar o eliminar las responsabilidades o dando tareas triviales como castigo a la víctima; delegar porque no confían en nadie y quiere monopolizar los beneficios; utilizar el silencio deliberado, gestos groseros y posturas agresivas; sabotear el esfuerzo de los demás; sobrecarga de un individuo con el trabajo y la reducción de plazos; etc. Aunque no siempre es evidente, a corto y largo plazo los impactos de la intimidación en el comportamiento pueden ser considerables. Las víctimas de intimidación crónica con frecuencia tienen una gama de síntomas que ellos u otros no pueden vincular fácilmente al lugar de trabajo. Los síntomas pueden incluir, insomnio, depresión, ansiedad generalizada o situacional, baja autoestima, dudas, irritabilidad y una gama de otros comportamientos. Cuando uno analiza de cerca el fenómeno del acoso hay muchas similitudes a la de los malos tratos, no es menos que las mujeres parecen ser el principal objetivo de tal comportamiento. El resultado final de la intimidación es que la víctima debe soportar este tipo de comportamiento, o dejar el trabajo. Desde la perspectiva de la organización, es prácticamente imposible apreciar el impacto pleno. Algunas organizaciones, habida cuenta de su cultura, realmente promueven y mantienen ese comportamiento creyendo que fomentan la competitividad y productividad. Lamentablemente, el resultado final es que se erosionan los conceptos importantes del juego de equipo, el esfuerzo compartido y el apoyo mutuo. En su lugar se desarrolla una cultura de sospechas y antagonismo que puede afectar negativamente al beneficio, la productividad y la imagen corporativa. Con frecuencia, las organizaciones no tienen un código de conducta para tratar este tipo de comportamiento, y cuando la víctima se enfrenta a su agresor, el problema puede ser marginado por ser descrito como un "conflicto de personalidad" o simplemente "problema de comunicación". Los recursos jurídicos para la víctima son subdesarrollados y nada claros en Canadá. La reparación jurídica de las víctimas, en términos generales se puede conseguir por motivos civiles, o en una demostración de que la legislación ha sido incumplida intencionalmente. En el lado de la reglamentación, las víctimas deben considerar sus derechos y responsabilidades bajo el código de derechos humanos imperante o la Ley de seguridad y salud.

COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE ONTARIO (CDHO), COMISIÓN ONTARIENNE DE DERECHOS DE LA PERSONA, (CHRC).” *Derechos Humanos en el trabajo*”, 3ª edición. Carswell, 2008. Edición que incluye una sección ampliada sobre cómo crear un lugar de trabajo que promueva los valores del Código de Derechos Humanos de Ontario. Derechos Humanos en el trabajo ayuda a los empleadores a crear un entorno donde los derechos de cada empleado y los derechos humanos se respeten y las quejas sean resueltas con justicia. Este tipo de cumplimiento de los derechos humanos no es sólo un requisito legal, es también una práctica de negocios inteligente.

AGGARWAL, A P. “*El acoso sexual: Una guía para la comprensión y la prevención*.” Markham, ON: Butterworths, 1992. Define el acoso sexual como cualquier conducta, comentario, gesto o acto de naturaleza sexual que se podrían considerar objetable u ofensivo. Puede incluir contacto físico, la atención no deseada, demandas, o un patrón de bromas o insultos. Esto puede afectar al trabajo, la escuela o el medio ambiente social, y también puede afectar a la capacidad de acceder a servicios tales como préstamos bancarios o asesoramiento jurídico. Casi exclusivamente, son los hombres los que acosan sexualmente a las mujeres, y se considera una forma de violencia contra las mujeres. El acoso sexual constituye discriminación. Es ilegal y está prohibido por la Ley Canadiense de Derechos Humanos, y la Ley de Derechos Humanos de Nueva Escocia. Si la conducta de acoso se extiende a asalto sexual, también se convierte en un delito tipificado en el Código Penal de Canadá. Hay una amplia gama de comportamientos que pueden calificar como acoso sexual. Es difícil saber exactamente qué comportamiento se percibe como el acoso sexual por una persona. Toda conducta sexual que una persona encuentra personalmente ofensiva puede ser considerada acoso sexual. Tal comportamiento puede ser sutil o evidente y no tiene por qué implicar la actividad física. El acoso sexual puede incluir la conducta verbal, visual o psicológica.

COHAN, A JOHN, YOLANDA M. “*Acoso Sexual y Abuso Sexual : Un manual para los maestros y administradores*.” Mil Oaks, CA: Corwin Press, 1996. Este manual ofrece estrategias para acabar con el abuso sexual y el acoso sexual de estudiantes por otros estudiantes o miembros del personal. El capítulo 1 define el acoso sexual y el abuso, proporciona una revisión de la literatura, y revisa las leyes pertinentes y los

litigios. El segundo capítulo presenta paso a paso los procedimientos para el manejo de una denuncia de abuso sexual por un miembro del personal, por un compañero, o por un adulto. El capítulo 3 describe las medidas para prevenir el acoso y abuso sexual, que incluyen: crear un aula con equidad de género, incorporar la equidad de género en las prácticas existentes, eliminar insultos a través de las aulas, educar y capacitar a los estudiantes, y desarrollar o ampliar programas de educación. También se ofrecen sugerencias para educar a los padres y la comunidad y para hacer frente a la homofobia. Los apéndices contienen una lista de cintas de vídeo, otros medios de comunicación, y organizaciones, y una bibliografía comentada de 26 recursos. (Contiene 34 referencias y 56 referencias sugeridas de lectura.)

KELLOWAY, KEVIN E.; BARLING, JULIAN; HURRELL, JOSÉ J. “*Manual de la violencia en el trabajo.*” Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2006. Reúne una impresionante lista de investigadores y estudiosos de diversas áreas de conocimiento relacionadas con la violencia en el trabajo. Este era el único recurso en su fecha disponible para proporcionar una visión global del estado actual del conocimiento sobre todos los aspectos de la violencia en el trabajo y la agresión.

CENTRO PARA LA SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD DE ONTARIO. “*Violencia en el Trabajo y acoso: Comprensión de la ley.*” Toronto: OHSB, 2010. La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de Ontario establece los derechos y deberes en materia de salud y seguridad de todas las partes en el lugar de trabajo. La ley prevé su aplicación en los casos en que el cumplimiento no ha sido voluntario por los trabajadores. Establece unas normas mínimas derechos y deberes de todos aquellos que sufren violencia en el trabajo y el acoso laboral. Los empleadores, supervisores y trabajadores comparten la responsabilidad de la salud y la seguridad. Señala que existe un continuo de comportamientos no deseados que pueden ocurrir en un lugar de trabajo que van desde comportamientos ofensivos a la violencia. Es importante para los empleadores para hacer frente a los comportamientos no deseados pronto para minimizar el potencial de acoso en el trabajo y la violencia laboral.

El acoso cae bajo el Código Penal de Canadá y también puede ser una cuestión que cae bajo el Código de Derechos Humanos de Ontario. La Ley de Salud y Seguridad (The Occupational Health and Safety Act) define la violencia laboral como el



ejercicio de la fuerza física por una persona en contra de un trabajador, en un lugar de trabajo, que causa o puede causar daño físico a los trabajadores. También incluye un intento de ejercer la fuerza física contra un trabajador en un puesto de trabajo, que podría causar daño físico a los trabajadores, y una declaración o comportamiento que un trabajador pueda razonablemente interpretar como una amenaza de ejercicio de la fuerza física contra el trabajador, en un lugar de trabajo, que podría causar daños físicos al trabajador [artículo 1]. Esta definición de la violencia en el trabajo es lo suficientemente amplia como para incluir los actos que constituyen delitos en el Código Penal de Canadá. Ejemplos de violencia en el trabajo incluyen la violencia sexual en contra de un trabajador. La Ley de Salud y Seguridad define el acoso laboral como la participación en un curso de conducta o de comentarios vejatorios contra un trabajador, en un lugar de trabajo con un comportamiento que se sabe que debería ser razonablemente conocido por ser no deseado [Sección 1]. Los comentarios o conducta suelen ocurrir más de una vez y podría ocurrir en un período de tiempo relativamente corto (por ejemplo, durante el transcurso de un día) o en un período más largo de tiempo (semanas, meses o años). El acoso laboral puede implicar palabras no deseadas o las acciones que se sabe o deberían saber que es ofensivo, vergonzoso, humillante o degradante para un trabajador o grupo de trabajadores. También puede incluir el comportamiento que intimida, aísla o discrimina contra el individuo afectado. El acoso en el trabajo a menudo implica palabras repetidas o acciones, o un patrón de conductas en contra de un trabajador o grupo de trabajadores en el lugar de trabajo que no son bienvenidos. Esto puede incluir: hacer comentarios, bromas o insinuaciones de que degradar, ridiculizar, intimidar u ofender; mostrar imágenes ofensivas o que circulan o materiales en formato impreso o electrónico; intimidación; reiteradas llamadas telefónicas ofensivas o de intimidar o e-mails, o amenazas sexuales, avances, sugerencias o peticiones. Esta definición de acoso en el trabajo es lo suficientemente amplia como para incluir el acoso prohibido por el Código de Derechos Humanos de Ontario, así como lo que se denomina "Acoso psicológico" o "acoso personal". Bajo la Ley de Seguridad y Salud Laboral, además de preparar una política de violencia en el trabajo y la evaluación de los riesgos del lugar de trabajo la violencia, el empleador deberá desarrollar y mantener un programa para implementar la política de violencia en el trabajo [Sección 32.0.2] y un Programa para aplicar la política de acoso laboral [sección 32.0.6(1)]. En relación al Código de derechos humanos de Ontario da todos los mismos derechos y oportunidades sin discriminación o acoso en áreas específicas como o

el empleo, vivienda y servicios. Su objetivo es prevenir la discriminación y el hostigamiento basado en los siguientes motivos: raza, ascendencia, lugar de origen, color, origen étnico, ciudadanía, credo (religión), sexo (incluida la identidad de género, de embarazo y parto), la orientación sexual, discapacidad, edad, estado civil (incluidas las parejas del mismo sexo), situación familiar, recibo de asistencia pública (en alojamiento solo) y registro de delitos (en el empleo sólo). Cuando se trata de acoso y violencia en el trabajo, los empleadores deben ser conscientes de sus responsabilidades para las personas con discapacidad en virtud del código de derechos humanos. Según el código, los empleadores tienen la obligación de mantener el lugar de trabajo libre de relacionados con la discriminación y el acoso a uno o más motivos que el código prohíbe.

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA. " *Hacia un lugar de trabajo libre de conflictos y acoso*". 2011. Las relaciones personales o profesionales a veces dar lugar a conflictos cuya duración y alcance son impredecibles. Los conflictos a menudo toman la forma de desacuerdos prolongados que envenenan el ambiente de trabajo en detrimento no sólo de las personas directamente involucradas, sino también, indirectamente, todos los demás empleados. El acoso, y en particular el acoso sexual, es la forma extrema de conflicto entre los individuos. Cabe señalar que existen disposiciones legales que definen lo que constituye el acoso y que lo prohíben. Se señala que todas las formas de acoso, incluyendo acoso sexual, están estrictamente prohibidos por la ley, por la política de la Junta del Tesoro y por esta política. Actitudes inapropiadas y ofensivas y el comportamiento, las amenazas y la discriminación prohibida por la Ley Canadiense de Derechos Humanos también son formas de comportamiento reprobable que puede constituir acoso. Se distinguen diferentes formas de acoso:

Acoso - El acoso se define como cualquier conducta indeseada y ofensiva hacia una o más personas por otra persona en su lugar de trabajo que sabía, o debió razonablemente haber sabido que su comportamiento podría ser ofensivo o hiriente. Connota todo acto, comentario o conducta que degrada, menosprecia, o causa humillación personal o vergüenza a un empleado, o cualquier daño, intimidación o amenaza. Se incluye, por supuesto, el acoso en el sentido de la *Ley Canadiense de Derechos Humanos*.

Acoso sexual - El acoso sexual es otra forma de conducta no deseada que incluye todos los comentarios sexuales, gestos o contacto, y a sea de carácter aislado o repetitivo. Se puede ofender o humillar a un empleado o causar que un empleado crea razonablemente que se ha colocado en el empleo, formación o promoción por un estado de naturaleza sexual.

Amenazas - Las amenazas pueden ser explícitas o implícitas. La creación de un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo para alguien puede ser una forma de comportamiento amenazador.

Conducta Discriminatoria , que conforme a la Ley Canadiense de Derechos Humanos incluye el acoso de una persona a causa de su raza, origen nacional o étnico, color, religión, edad, sexo (por ejemplo, la discriminación por embarazo), estado civil o familiar , incapacidad física o mental, condena por un delito por el cual ha sido una concesión de un indulto, o la orientación sexual.

Abuso de autoridad - significa un aprovechamiento indebido de una posición de autoridad para poner en peligro el trabajo de un empleado, debilitar el desempeño de un empleado en su trabajo, poner en peligro los medios de vida de un empleado o interferir con su carrera. Puede incluir comportamientos como gritar, menospreciar el trabajo de un empleado, reprender a un empleado frente a sus compañeros de trabajo, la retención innecesaria o retrasar la aprobación de irse, el favoritismo, la retención sin justificación de información que los empleados deben tener en su trabajo, que requieran tiempo extra sin razón, justificación o previo aviso, o pedirle a un subordinado a hacer recados personales.

Conflicto - sea abierto o latente, el conflicto puede ser definido como la discordia entre personas o grupos. En el contexto de esta política, se refiere a cualquier forma de desacuerdo, el antagonismo o fricción entre dos o más personas, cuyas consecuencias negativas en el lugar de trabajo o los individuos son palpables.

La conducta "inoportuna" que es la fuente misma del acoso es la conducta inapropiada, una conducta que no es deseada por la persona que es su objetivo. Ofensiva puede incluir comentarios degradantes, bromas o burlas insultantes, gestos, o la

circulación de imágenes ofensivas o materiales. El autor sabe, o debería saber, que el comportamiento no será bienvenido. Todas las formas de comportamiento no deseado, ya sea abuso de autoridad, amenazas, discriminación o acoso sexual, están prohibidos. Las agresiones físicas y sexuales son formas extremas de conductas inapropiadas y ofensivas y están prohibidos por el Código Penal.

Todos los empleados del Departamento de Justicia tiene el deber de prevenir los conflictos y el acoso. La cortesía, el respeto, la tolerancia y la moderación son las características de una sociedad civilizada. Estos valores son indispensables en la construcción de una atmósfera de confianza mutua, apoyo y respeto. Sin ellos, es imposible desarrollar y mantener relaciones armoniosas en el trabajo o en cualquier otra situación donde las personas interactúan entre sí. Esto significa tratar a los demás como nos gustaría ser tratados.

COMITÉ METROPOLITANO DE ACCIONES SOBRE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y LA INFANCIA. "Violencia Sexual y acoso en el lugar de Trabajo ." Toronto METRAC de 2008.

FEDERACIÓN DEL TRABAJO DE ONTARIO. " Sube la colina: el acoso sexual en el Lugar de trabajo "Toronto. OFL, 2009 .

COMISIÓN DE ONTARIO DE DERECHOS HUMANOS. " Políticas contra la Discriminación y acoso debido a la identidad de género ". CDHO Toronto, 2009.

COMISIÓN DE ONTARIO DE DERECHOS HUMANOS. "La política sobre el acoso sexual y Género Comentarios inapropiados relacionados y Conducta ". Toronto: CDHO, 1996, 2004.

COMISIÓN DE ONTARIO DE DERECHOS HUMANOS o "La política sobre el acoso sexual y de Género, Comentarios inapropiados relacionados y Conducta ". Toronto: CDHO de 2009.

ONTARIO INSTITUTE FOR STUDIES IN EDUCATION. Comité de Polític a de Prevención de Acoso ." *Política de Prevención de Acoso y procedimientos.*" Septiembre 1989.

RAVER, J L.; NISHII, LH. " *Una, dos, o tres veces más nocivo: El acoso étnico, el acoso de género, y El acoso generalizado en el lugar de trabajo* ", Washington, DC:. American Psychological Association, 2010.

## B) Legislación.

En el ordenamiento constitucional canadiense hay dos instrumentos fundamentales que recogen el principio de igualdad o, más exactamente, la prohibición de discriminación sexual, La Carta Canadiense de Derechos y Libertades (1982) y la Ley Canadiense de Derechos Humanos (1985). En general, se puede decir que la Carta Canadiense de Derechos y Libertades se aplica a las relaciones entre los individuos y el gobierno. Este documento contiene dos artículos que otorgan protección constitucional a la igualdad de género, los artículos – llamados secciones – 15 y 28.

El artículo 15 prohíbe la discriminación<sup>275</sup> basada en la raza, el origen étnico o nacional, el color, la religión, el sexo, la edad, la discapacidad mental o física.

La Sección 15 (1) señala: “Todos son iguales ante y bajo las leyes y tienen el derecho a la igual protección y al igual goce de la ley sin discriminación y, en particular, sin discriminación basada en la raza, el origen nacional o étnico, el color, la religión, el sexo, la edad, o la discapacidad psíquica o física.” (2) La subsección (1) no prohíbe leyes, programas o actividades que tengan como objeto la mejora de las condiciones de los individuos y grupos desaventajados incluyendo aquéllos que se encuentren desaventajados a causa de la raza, el origen nacional o étnico, el color, la religión, el sexo, la edad y la discapacidad psíquica o física. “

---

<sup>275</sup> En relación con las cláusulas de prohibición de la discriminación, es de gran interés la interpretación del Tribunal Supremo de Canadá. Así, en el caso *Andrews vs. the B.C. Law Society* (1989), el Tribunal Supremo afirmó que el objetivo de las normas de igualdad de la Carta es el de proteger de la discriminación a aquellos grupos que sufren desventajas sociales, políticas y legales en la sociedad. La discriminación, dice el Tribunal, ocurre cuando una ley, tanto por su finalidad/intención como por su efecto, impone una desventaja a los miembros de uno de dichos grupos en comparación con otros miembros de la sociedad. Para alcanzar el ideal de la completa igualdad ante y bajo la ley, la principal consideración debe ser el impacto de una ley sobre el individuo o grupo. El Tribunal ha rechazado de manera firme “el mismo o idéntico tratamiento” como estándar de igualdad, reconociendo que no todos los tratamientos diferenciados entre individuos resultan necesariamente en desigualdades, y que, de la misma manera, el tratamiento idéntico produce frecuentemente graves desigualdades. La discriminación no es simplemente una distinción entre el tratamiento de grupos o individuos: de verse a imponer una desventaja. La igualdad, por tanto, se protege cuando la legislación y las políticas del gobierno tienen en cuenta las específicas circunstancias de aquellos canadienses que, debido a un atributo innato como el color o el género, se encuentran en una posición de desventaja social, política o legal.

El artículo 28 establece que” todos los derechos y las libertades consagradas en la Carta sean igualmente garantizados a mujeres y a hombres.<sup>2</sup>

La prohibición de discriminación se recoge también en la Ley Canadiense de Derechos Humanos. Esta ley establece los mecanismos de protección del principio de no discriminación en el caso de denuncias de individuos y grupos relativas a programas, a actos discriminatorios en el trabajo o en la prestación de servicios en los que se vean involucradas empresas reguladas por leyes federales, ya que, como se ha mencionado anteriormente la Carta Canadiense de Derechos y Libertades se refiere únicamente a la actividad del gobierno.

La ley establece, en el artículo 2, que su finalidad es aplicar el principio por el cual todos los individuos deberían tener igualdad de oportunidades para construirse las vidas que desean, ser capaces de crear y tener sus necesidades cubiertas, sin ser obstaculizados o excluidos mediante prácticas discriminatorias basadas en la raza, el origen nacional o étnico, el color, la religión, la edad, el sexo, la orientación sexual, el estado civil, la situación familiar, la discapacidad o una condena por delitos de los que hayan sido perdonados.

El artículo 3(2) incluye el embarazo y la maternidad en la discriminación sexual.

La discriminación se entiende, a lo largo del articulado de toda la parte I del capítulo 6 (dedicada a la discriminación prohibida) como:” a) la exclusión o negación de acceso; y b) como la diferenciación adversa.”

La ley de Derechos Humanos no se aplica únicamente al ámbito del trabajo y, por ejemplo, prohíbe la discriminación en la prestación de servicios, beneficios o alojamiento (artículo 5) o en el alquiler, venta, etc., de locales comerciales o alojamientos (artículo 6).

En el ámbito del empleo la prohibición de discriminación, en su doble significado de exclusión y de diferencia de trato adverso o basada en los criterios recogidos en los artículos 2 y 3 se aplica al acceso al empleo y a las condiciones de trabajo (artículos 7 y 8); a los acuerdos para la promoción, la formación, el aprendizaje,

el traslado o cualquier otro aspecto en grado de quitarle a un individuo o a una clase de individuos oportunidades (artículo 10); al salario (artículo 11.1); y a la valoración y evaluación del trabajo (artículo 11.2).

Esta misma ley establece un mecanismo para responder a las denuncias de individuos y grupos relativas a la violación de la prohibición de discriminación.

El Código canadiense (The Human Rights Code) y los códigos de derechos humanos provinciales protegen del acoso que es discriminatorio por los motivos seleccionados. El "código" comúnmente referido, protege contra la discriminación de raza, origen nacional y étnico, color, religión, edad, sexo (incluido el nacimiento del embarazo y el niño), estado civil, situación familiar, convicción e indultado, discapacidad física o mental (incluida la dependencia al alcohol y drogas) y la orientación sexual.

Según el código, el acoso es una actividad prohibida en el contexto del empleo. El acoso se define en el código como "participar en un curso de comentarios o conductas abusivas que es conocido o razonablemente debería ser conocido como no deseado".

El *Code des droits de la personne d'Ontario* L.R.O. 1990, capítulo H.19., reconoce derechos al respecto en la parte I "igualdad de derechos", en relación al empleo: "5. (1) Toda persona tiene derecho a la igualdad de trato en el empleo sin discriminación por motivos de raza, ascendencia, lugar de origen, color, origen étnico, nacionalidad, credo, sexo, orientación sexual, edad, existencia de antecedentes penales, el estado civil, situación familiar o discapacidad. RSO 1990, cap. H.19, párr. 5 (1), 1999, cap. 6, párr. 28 (5), 2001, cap. 32, párr. 27 (1), 2005, cap. 5, párr. 32 (5)."

Y en cuanto al acoso en el trabajo o *harcèlement au travail*, continúa: " (2) Todo empleado tiene derecho a estar libre de acoso en el lugar de trabajo por el empleador o el agente de la misma o cualquier otro empleado por razones de raza, ascendencia, lugar de origen, color, origen étnico, nacionalidad, credo, edad, existencia de antecedentes penales, el estado civil, situación familiar o discapacidad. LRO 1990, chap. RSO 1990, cap. H.19, par. H.19, párr. 5 (2); 1999, chap. 5 (2), 1999, cap. 6, par. 6, párr. 28 (6);



2001, chap. 28 (6), 2001, cap. 32, par. 32, párr. 27 (1); 2005, chap. 27 (1), 2005, cap. 5, par. 5, párr. 32 (6). 32 (6). “

Incluye el acoso sexual o *harcelement sexuel*: “(2) Toda persona que es empleado tiene derecho a la libertad frente al acoso en el lugar de trabajo por razón de sexo por sus empleados o agente u otro empleado. RSO 1990, c. H.19, s. 7 (2). Y en relación a la solicitud sexual por una persona en condiciones de otorgarle beneficios, etc. , recoge: (3) Toda persona tiene derecho a ser libre (A) frente a una solicitud sexual o de los anticipos pagados por una persona en condiciones de otorgar, conceder o denegar una medalla de oro por adelantado a beneficio de la persona, cuando la persona sabe o debería saber razonablemente sin embargo, que no es bienvenido, (B) frente a una represalia o una amenaza de represalia por el rechazo de una solicitud sexual o avance , cuando es realizado por una persona en condiciones de otorgar, conceder o denegarlo . RSO 1990, c. H.19, s. 7 (3).”

El Código de Derechos Humanos de Ontario fue proclamado el fin de establecer una legislación integral de derechos humanos para proteger los derechos de los individuos. Es una de las piezas más importantes de la legislación en Ontario , proporcionando un mecanismo legal para prevenir o detener la discriminación y para la reparación a las víctimas de la discriminación.

La intención del Código se define en el preámbulo, que establece que “ todas las personas: - Tienen derechos humanos que no pueden ser violados o despedidos; - Tienen dignidad y valor individual - Tienen derecho a la igualdad de derechos y oportunidades sin ninguna discriminación, y, - Necesidad de un clima de entendimiento y respeto mutuo, de modo que todos se sientan parte de la sociedad y puede contribuir plenamente al mismo.

Si bien los principios del Preámbulo se mantienen constantes, su interpretación ha evolucionado al ritmo de los cambios a la política social. Ejemplos de ello son la inclusión del acoso sexual como una violación del Código en 1981 y la incorporación de la discapacidad y orientación sexual como motivos prohibidos en la década de 1980.

El propósito de la legislación sobre derechos humanos no es castigar a la persona o empresa que ha discriminado, sino más bien para poner remedio a la situación de la persona o grupo discriminado y para evitar una mayor discriminación. En Ontario, el Código prevé recursos civiles, no penales. El Código de Derechos Humanos de Ontario establece que toda persona tiene derecho a la no discriminación en el área de: ..entre otros - Empleo (*incluidos los anuncios, formularios de solicitud y las entrevistas de trabajo*) , sobre la base de: carrera, ascendencia ,lugar de origen ,color,origen étnico , ciudadanía , credo (religión) , sexo (incluye el embarazo) ,la orientación sexual , discapacidad , edad (entre 18 y 65 años en el empleo, 16 y 17 años es tan incluidos en la ocupación del alojamiento, de 18 años en las otras áreas) , estado civil (incluidas las de derecho común, divorciados, separados) , pareja homosexual , estado civil (estar en una relación padre-hijo) , la recepción de asistencia pública (en régimen de sólo alojamiento) , antecedentes penales (delitos provinciales, indultado delitos federales) - en el empleo solamente.

La discriminación se define como una distinción, ya sea intencional o no, en base a motivos relacionados con las características personales de un individuo o grupo, que tiene el efecto de la imposición de cargas, obligaciones, o desventajas sobre dicho individuo o grupo que no se imponen a los demás, o que retiene o limita el acceso a las oportunidades, beneficios y ventajas disponibles para los miembros de la sociedad.

El acoso se define como comentarios o conducta vejatorios en relación con una persona o grupo de personas que tiene el efecto o propósito de la creación de ambiente hostil o intimidante en un grupo de trabajo o en el ambiente educativo cuando: - dicho tratamiento tiene el efecto o propósito de amenazar o intimidar a una persona, o - tales abusos de tratamiento se basan en el poder que una persona tiene sobre otra, o mal uso de autoridad, o -dicho tratamiento tiene el efecto o propósito de ofender o humillar a una persona o grupo de personas por motivos de raza, ascendencia, lugar de origen, color, origen étnico, nacionalidad, credo, sexo, orientación sexual, discapacidad, edad, estado civil, situación familiar, la recepción de asistencia pública, o antecedentes penales.

El acoso puede ocurrir durante un incidente, o durante una serie de incidentes , como los incidentes que, de forma aislada, no necesariamente constituyen acoso. El

acoso impide o menoscaba el disfrute pleno y equitativo de los servicios de empleo y educación, las prestaciones y / o oportunidades y puede ocurrir entre personas del mismo rango o diferentes, independientemente de la edad o el sexo. El acoso también puede estar dirigido a un grupo, así como a un individuo. El acoso puede ser psicológico, verbal o físico, o todo esto.

El acoso sexual ocurre a menudo en situaciones de diferencias de poder y los ataques a la dignidad y la auto estima de la víctima. El acoso sexual incluye: cualquier atención sexual no deseada o el comportamiento de una persona que sabe o debería saber que dicha conducta es indeseada, o una promesa implícita o explícita o recompensa por cumplir con una solicitud de orientación sexual, o la amenaza implícita o explícita a las represalias, ya sea en forma de represalias reales o la negación de oportunidades para la negativa a cumplir con una solicitud de orientación sexual, o cualquier conducta inapropiada verbal o física que tiene un enfoque sobre la sexualidad o identidad sexual, en lo que razonablemente puede ser percibido como una manera hostil, intimidatorio u ofensivo, o la comunicación o exhibición de material con un enfoque sobre la sexualidad o identidad sexual que tenga el efecto o propósito de la creación de un grupo de trabajo hostil o intimidante o el ambiente educativo.

La Ley de seguridad y salud en el trabajo: Cada provincia tiene una ley de salud ocupacional y de seguridad que se aplica a los empleadores en la provincia para que proporcionen a sus empleados un lugar de trabajo "seguro". Los empleadores de la reglamentación federal se rigen por el código del trabajo, de los cuales la parte II es la ley de seguridad y salud ocupacional Federal.

El Código de trabajo de la parte II de Canadá, en junio de 2000, hizo adición de una nueva cláusula, permitiendo los reglamentos que se ocupan de la creación de iniciativas contra la violencia.

Los empleadores tienen la responsabilidad de tomar precauciones razonables para proporcionar a sus empleados un lugar de trabajo seguro. Las provincias actualmente difieren en su enfoque de la cuestión de la violencia en el trabajo. Columbia Británica, Alberta, Saskatchewan, Manitoba, Quebec y Nueva Escocia tienen cláusulas arraigadas en Leyes de normas laborales para la salud y la seguridad, que se centran

específicamente en la violencia, aunque difieren en las definiciones y remedio. Saskatchewan y Quebec son las provincias que se refieren específicamente a "hostigamiento psicológico". En diciembre de 2007, la Bill 29, proyecto de ley privado, fue presentado en la legislatura de Ontario para prevenir la violencia laboral, incluida el acoso psicológico, que fue aprobada y sancionada.

Planteando una queja por acoso bajo la ley de seguridad y salud de una provincia puede haber resultados diferentes, dependiendo de la inclusión de acoso psicológico ("*Bullying*").

En el Plan Federal para la Igualdad de Género de 1995, el gobierno canadiense, en materia de discriminación, violencia y acoso sexual, incluye como objetivo prioritario la reducción de la violencia en la sociedad, en particular la violencia contra mujeres y niños. El Plan utiliza la definición de violencia de la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra las mujeres, que considera violencia contra las mujeres cualquier acto de violencia de género que tiene como resultado, o es probable que lo tenga, un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, incluyendo la amenaza de tales actos, la coerción o privación arbitraria de libertad, tanto en la vida pública como en la privada.

El Plan Federal enumera las medidas que se han tomado para combatir la violencia sexual, así como las que se tomarán en futuro. Aún siendo conscientes que el instrumento penal no es el más útil en la solución de este tipo de problemas, en el Código Penal canadiense se han introducido las siguientes reformas:

a) la policía y terceros pueden pedir una orden de alejamiento (*peace bond*) en nombre de mujeres en situación de riesgo, y la violación de la misma es considerada una ofensa más grave – con una sanción de hasta 2 años de reclusión.

b) se ha introducido como circunstancia agravante la posición de confianza o autoridad del agresor en relación a la víctima.

c) se ha eliminado la atenuante de embriaguez extrema (*extreme intoxication*) en el caso de delitos violentos, como la agresión sexual y la agresión.

El artículo 11.3 especifica que “los establecimientos que el empresario mantenga separados, sola o principalmente, con la finalidad de establecer o mantener diferencias salariales entre hombres y mujeres serán considerados, por lo que concierne esta ley, el mismo establecimiento.”

En el caso específico de la violencia de género en el puesto de trabajo, el Código Laboral canadiense promueve la eliminación del acoso sexual entre las medidas de salud y seguridad laboral.

El acoso sexual se define en el artículo 247.1 “como cualquier conducta, comentario, gesto o contacto de naturaleza sexual (a) que cause probablemente ofensa o humillación a cualquier trabajador; o (b) que pueda ser razonablemente percibido por un trabajador como la imposición de una condición de naturaleza sexual sobre la relación laboral o sobre cualquier oportunidad de formación o promoción. Trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una relación de empleo libre de acoso sexual, según el artículo 247.2 y el empleador está obligado a hacer todo esfuerzo razonable para asegurar que nadie en la empresa sea sometido a acoso sexual.”

El Código Laboral impone al empleador la obligación de establecer una declaración sobre el acoso sexual que contenga: la definición de acoso sexual, el derecho del personal trabajador a un entorno laboral sin acoso sexual, la declaración del empleador de que hará todo lo que sea posible para evitar el acoso sexual en la empresa, una declaración de que se tomarán medidas disciplinarias contra todo aquel que acose sexualmente al personal y el procedimiento para informar al empleador de los eventuales casos de acoso sexual. El empleador está igualmente obligado a facilitar el conocimiento de dicha declaración a todo el personal subordinado.

Además, el Plan Federal para la Igualdad de Género recoge el compromiso del gobierno a explorar el potencial de los acuerdos entre los sindicatos y la patronal para producir modelos de buenas prácticas (*best practices*) con medidas para erradicar y confrontar la violencia de género en el puesto de trabajo.

La Ley de Equidad Laboral de 1995 tiene por finalidad realizar la igualdad en el ámbito del empleo de manera que a ninguna persona se le nieguen oportunidades o beneficios en el empleo por razones no relacionadas con la destreza en el mismo. Para ello, la ley se propone corregir las condiciones de desventaja en el mundo laboral que afectan, entre otros, a las mujeres mediante el principio de equidad laboral, que significa no tanto tratar a todos de la misma manera sino disponer medidas especiales y acomodar las diferencias. (Artículo 2).

El proyecto de ley (*Projet de loi 83, Loi de 1998 sur les personnes handicapées de l'Ontario*) sobre personas discapacitadas, desarrolla el derecho de las personas con discapacidad a la igualdad de trato sin discriminación, reconocido en virtud del código de los derechos humanos, incluye el derecho a la igualdad de trato en los servicios, bienes o servicios sin discriminación en virtud del artículo 1 del código de derechos humanos y el derecho a la igualdad de trato en el empleo sin discriminación en virtud del artículo 5 de este código.

La *Bill 70 -- 2001 Legislative Assembly of Ontario* utiliza la siguiente definición de violencia en el trabajo: "Violencia en el trabajo" significa actos de violencia que cometen las personas en un lugar de trabajo e incluye actos de violencia física o psicológica, incluyendo acoso escolar, mobbing, burlas, ridículo y cualquier otro acto o uso de palabras que razonablemente puede interpretarse como diseñado para herir o aislar a una persona en el lugar de trabajo. (Modifica el artículo 49 del capítulo 8 de los estatutos de Ontario para 1998).

La Bill 70 - 2001 de la Asamblea legislativa de Ontario sobre acoso sexual (*harcèlement sexuel*) Lo modificando la Loi sur la santé et la sécurité au travail en matière d'actes de violence au travail, modifica la ley de salud y seguridad en el trabajo para exigir a los empleadores proteger a los trabajadores contra el acoso sexual en el trabajo, dar a los trabajadores el derecho a negarse a trabajar en ciertas circunstancias donde ha habido acoso sexual, requieren una investigación por denuncias de acoso sexual en el trabajo y requieren que los empleadores tomen medidas para prevenir nuevos casos de acoso sexual relacionado con el lugar de trabajo. Define:

"Violencia laboral" como "Actos de violencia que cometen las personas en un lugar de trabajo e incluye actos de violencia física o psicológica, incluida la intimidación, hostigamiento, burla, ridículo y cualquier otros actos o uso de palabras que pueden interpretarse razonablemente diseñado para herir o aislar una persona en el lugar de trabajo.

Harcèlement sexuel "acoso sexual" como avance, propuesta, sollicitación, asalto o conducta o comportamiento explícita o implícita o indirecta, que se dirigen de forma única o repetida a una persona, que son de naturaleza sexual o relacionados con el sexo de una persona. ("acoso sexual")

«Harcèlement sexuel lié au lieu de travail "acoso sexual relacionado con el lugar de trabajo", según proceda:(a) un acoso sexual de un trabajador por su empleador, el supervisor o el otro trabajador, en el lugar de trabajo o en otra parte;(b) acoso sexual para afectar negativamente al rendimiento o la seguridad de los trabajadores en el lugar de trabajo o crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo para cualquier trabajador.

Como obligaciones del empleador señala: 49,2 (1), Además de desempeñar funciones en virtud de los artículos 25 y 26, el empleador:(a) por un lado, garantiza que todos los trabajadores están protegidos contra el acoso sexual vinculado al lugar de trabajo;(b) por otra parte, la política de salud y seguridad en el trabajo requerido con arreglo al párrafo 25 (2) j), de las directrices para eliminar y tratar los casos de acoso sexual relacionado con el lugar de trabajo incluyendo las directrices prescritas.”

En relación al acoso sexual:” (2) En los casos de acoso sexual relacionadas con el lugar de trabajo, el empleador:(a) Debe determinar la fuente de acoso y que cese el acoso;(b) velar por que se adopten medidas adecuadas para remediar las consecuencias de la persecución;(c) compensar al empleado para cualquier ausencia del lugar de trabajo de acoso.”

Se reconoce el derecho a negarse a trabajar en el 49,:” (1) un trabajador puede negarse a trabajar si, según sea el caso, por causas relacionadas con el acoso sexual en el lugar de trabajo :(a) el acoso le impide el ejercicio de sus funciones;(b) cree que

continuará el acoso;(c) que podría comprometer su salud o su seguridad por continuar trabajando en el lugar de trabajo.”

Salario garantizado:” Hasta la disposición final del caso, el trabajador recibirá su tasa de salario normal o mayor, de acuerdo con lo que se aplicaría si continuase trabajando.”

La loi 143/2002 sobre *harcèlement psychologique* es un proyecto de ley que introduce disposiciones sobre el acoso, incluido el derecho de un empleado a un entorno de trabajo libre de acoso. Para un empleado que cree haber sido víctima, prevé un proceso de denuncia ante la Comisión de normas de trabajo y, cuando proceda, un llamamiento a las Comisión de relaciones laborales.

El *Projet de loi 131* 2004, modifica la *Loi sur la santé et la sécurité au travail en matière d'actes de violence et de harcèlement au travail*. Define « *harcèlement au travail* » : “Como actos de restricción y acoso psicológico o abuso de autoridad, actos indeseables o inoportunos, incluyendo comportamiento molesto o estresante debido a la conducta repetitiva y hostil o no deseada, comentarios verbales, amenazas, actos o acciones que violan la dignidad de la persona o su integridad física y psicológica y que crean un entorno de trabajo perjudicial. ("acoso laboral") Igualmente define "la violencia en el lugar de trabajo" como los actos de violencia física o psicológica, comprometida por personas en un lugar de trabajo y cualquier acto que pudiera interpretarse razonablemente como destinado a herir o aislar a una persona en el lugar de trabajo. ("violencia en el trabajo").”

El proyecto de ley 168/2009 sobre la violencia y el acoso en el trabajo, ley de enmienda de la Ley salud y seguridad en el lugar de trabajo. (Violencia Et Harcèlement Au Travail) añade a la Ley de salud y seguridad en el trabajo las siguientes definiciones:

"acoso laboral" es cuando una persona toma un curso de conducta que se caracteriza por palabras o acciones abusivas contra un trabajador en un lugar de trabajo cuando sabe o debería razonablemente saber que estos gestos o palabras son inoportunos. ("acoso laboral")



Puede ser "violencia en el trabajo", según el caso:(a) el empleo por una persona contra un trabajador, en un lugar de trabajo, de una fuerza física que le podría provocar lesiones corporales;(b) intentar contratar a un trabajador, con una fuerza física que podría provocar daños corporales en un lugar de trabajo;(c) declaraciones o conducta que un trabajador puede razonablemente interpretar como una amenaza para utilizar contra él, en un lugar de trabajo, fuerza física, lo que podría causar lesiones corporales. ("violencia en el trabajo")

El artículo 32.0.1 determina las obligaciones del empleador:” (1) El empleador tiene como obligaciones:a formar una política sobre la violencia en el lugar de trabajo;b formar una política sobre el acoso en el lugar de trabajo;c examinar la política tan a menudo como sea necesario, pero al menos una vez al año. (2) Las políticas están formuladas por escrito y se muestran en un lugar visible del lugar de trabajo.32.0.2 (1) El empleador desarrolla y mantiene un programa de aplicación de la política sobre la violencia en el lugar de trabajo requerida por el párrafo 32.0.1 (1) un.”

El programa: a) incluye medidas y métodos para controlar los riesgos identificados en la evaluación requieren de conformidad con la subsección 32.0.3 (1) como que puede exponer a un trabajador a lesiones corporales;(b) incluye medidas y métodos para obtener asistencia inmediata cuando se produce o es probable que ocurra en la violencia en el trabajo;(c) incluye medidas que deben tomar los trabajadores y los métodos que deben seguir para incidentes de informe de violencia, a trabajar para el empleador o supervisor(d) establece cómo el empleador investigar incidentes o denuncias de violencia en el trabajo y cómo tiene que tratar con;(e) incluye los elementos necesarios.

En cuanto a la Evaluación de los riesgos de violencia, el art.32.0.3 señala: (1) El empleador evalúa los riesgos de violencia en el trabajo que pueden derivarse de la naturaleza del lugar de trabajo, del tipo de trabajo o las condiciones de trabajo.32.0.5 (1) Se entiende que las obligaciones del empleador establecen en el artículo 25, las funciones de supervisor establecen en el artículo 27 y los derechos de los trabajadores establecidos en el artículo 28 se aplicarán, según proceda, a la violencia en el trabajo.2) El empleador proporciona al trabajador información y directrices adaptadas a los

trabajadores sobre el contenido de las políticas y programas sobre la violencia en el trabajo.

En cuanto al acoso, el art. 32.0.6 dice que (1) El empleador desarrolla y mantiene un programa de aplicación de la política de acoso en el lugar de trabajo necesario por sección 32.0.1 (1) (b)). Contenido del programa: (a) incluye medidas que deben tomar los trabajadores y los métodos que deben seguir para incidentes de informe de acoso, el empleador o supervisor para trabajar (b) establece cómo el empleador investigar incidentes y denuncias de acoso en el lugar de trabajo y cómo tiene que tratar con; (c) incluye los elementos necesarios.

El art. 32.0.7 añade que: "El empleador proporciona el trabajador: (a) información y directrices adaptadas a los trabajadores sobre el contenido de la política"

La *Bill 224*, de 2009 y el *Projet de loi 70, Loi Toby de 2010 sur le droit à l'absence de discrimination et de harcèlement fondés sur l'identité de genre*, modifica el código de derechos humanos, para aclarar que toda persona tiene derecho a la igualdad de trato sin discriminación basada en el género en cuestiones de identidad en: " (A) servicios, bienes o servicios (artículo 1 del código); (b) de la vivienda (párrafo 2 (1) del código); (c) del contrato (artículo 3 del código); (d) al empleo (párrafo 5 (1) del código); (e) de membresía en una Unión o a una asociación comercial o profesional o con relación al registro en el ejercicio de una profesión autónoma (artículo 6 del código.)"

La *Bill 160 sobre Shaping Health & Safety Policy for the Future*, cuya aprobación está prevista para October 19 – 20, 2011 Toronto, regulará el tema del acoso en el trabajo.



### C) Jurisprudencia

En algunas provincias del Canadá <sup>276</sup>, la persona que se siente víctima de acoso puede entablar una acción directa contra el autor de estos actos o presentar una queja ante la Comisión de los derechos del hombre, que lleva la acción en nombre de los querellantes. En este caso la Comisión de los derechos del hombre es la que prepara la solicitud; representa a la querellante, presen tada moralmente, y cubre todos los gastos. Si, por otro lado, se sigue el procedimiento de arbitraje, es la Unión la que lleva la demanda, también proporciona asistencia financiera y moral a la querellante y cubre los costos. En Canadá, los convenios colectivos a menudo autorizan instancias arbitraje para imponer una sanción pecuniaria a los autores de actos de acoso, de forma que puede proporcionar reparaciones que no existen en la legislación.

En el caso Robinson v. Jacksonville astilleros, Inc. De los Estados Unidos, la indemnización para víctimas de acoso sexual concedida es reducida, así en Ley de enmienda de la ley de 1991 de empleo de 1964, relativa a los derechos civiles está limitada a una suma de 50.000 dólares de 300 000 dependiendo del tamaño de la empresa, Los tribunales pueden ordenar el reintegro de los trabajadores que abusivamente la recibieron (con o sin el pago de los atrasos de pago). Ellos también podrán exigir al empleador que cesen los actos de hostigamiento, pidiendo a menudo implementar un política de hostigamiento o adoptar ciertas medidas de prevención personal y formación de la conciencia. Este es el caso por ejemplo del acuerdo celebrado por la Biblioteca Regional de Fraser Valley y el sindicato canadiense de los empleados públicos, en 1998, o el acuerdo concluido por el municipio de Terraza (Colombia Británica) y la Unión, sección de 2012 en Canadá.

En el Caso Marotte, (1993) r. j. p. 203, la Comisión de los derechos humanos reconoció un daño en interés de una mujer víctima de acoso sexual según la legislación sobre derechos humanos de Quebec, que podrían ser más importantes si la

---

<sup>276</sup> “*Le harcèlement sexuel sur les lieux de travail: jurisprudence récente.*” *Revue internationale du Travail*, vol. 135 (1996), no 5

mujer hubiera tenido una prueba pericial de la existencia de un trastorno psicológico persistente.

En 1989 en el caso *Janzen v. Xiphophorus Enterprises Ltd.*, [1989] 1 SCR 1252, las apelantes trabajaban como camareras en el restaurante la isla de Faro durante el otoño de 1982. El restaurante era propiedad de Xiphophorus Enterprises Ltd. y el Presidente de la Corporación fue el encargado del restaurante. J, en el curso de su empleo, fue acosada sexualmente por otro empleado que le tocó en diversas partes de su cuerpo y había logrado avances sexuales hacia ella. A pesar de las objeciones de J, esta línea de conducta persistió por más de un mes. Cuando cesó la conducta abiertamente sexual, el empleado continuó haciendo que el entorno de trabajo fuera difícil para J, con un patrón de conducta amenazante. Criticaba injustificadamente su trabajo y por lo general la trató de manera desagradable. El administrador, cuando fue informado de la situación, no hizo nada para poner fin a la persecución y J abandona su empleo poco después. G fue víctima de un comortamiento similar por el mismo empleado. Tras una conversación con el manager, terminó el hostigamiento físico pero fue reemplazado por un patrón general de abuso verbal por el administrador y el empleado que injustamente le criticaban delante del personal. La persecución culminó con el abandono de empleo de G. Las apelantes presentaron una denuncia ante la Comisión de derechos humanos de Manitoba contra Xiphophorus Enterprises Ltd., sus propietarios, agentes y funcionarios, del restaurante Pharos. El juez encontró que los demandantes habían sido sometidos a acoso sexual abusivo y persistente y habían sido víctimas de discriminación sexual contraria a s. 6 de la ley de los derechos humanos. La Corte de la reina confirmó la decisión del árbitro.

El Tribunal de Apelaciones revocó la sentencia de la Court de la reina. El Tribunal sostuvo que el acoso sexual del tipo al que fueron sometidos los apelantes no era la discriminación sobre la base de su sexo y que el empleador no podría ser considerado responsable por el acoso sexual perpetrado por sus empleados. El acoso es tan diferente de la discriminación como la agresión es de la selección aleatoria. La víctima de asalto puede elegirse al azar como la víctima de acoso puede ser elegida por distinción categórica, pero es una tontería decir que la agresión es una selección aleatoria igual que es absurdo decir que el acoso es discriminación. La introducción de un elemento sexual, ya sea la naturaleza de la conducta o el género de la víctima, no

altera el hecho básico de que acoso y agresión son actos, mientras que la selección aleatoria y la discriminación son métodos de elección. Cuando la conducta de un empleador está dirigida a algunos pero no todas las personas de una categoría, no debe suponerse que la pertenencia de la categoría es el motivo de la distinción. La distinción se basa en otro factor. Por lo tanto en *Bell v. Bell* c. el Fiscal General de Canadá (1978), 92 DLR 417 (3d) trató sobre qué condiciones legales aplicables sólo a las mujeres embarazadas no las discrimina como mujer.....El sexo de una mujer es sin duda un factor en la mayoría de los casos de acoso sexual. Si no fuera una mujer, el acoso no se hubiera producido. Sin embargo, no es determinante. Sólo una mujer puede quedar embarazada, pero eso no significa que ella queda embarazada porque es una mujer. Estamos preocupados con la causa efectiva del hostigamiento, ya sea una selección aleatoria, la conducta o una característica particular de la víctima, un deseo por parte de los agresores para desalentar a las mujeres que buscan o están en una posición de empleo o un desprecio a las mujeres en general. Sólo en los dos últimos casos es el acoso a una manifestación de discriminación. El Tribunal se pregunta si ¿Es una discriminación de sexo y acoso Sexual? Tras la decisión adoptada en 1980 en *Bell v. Ladas*, resoluciones de los derechos humanos y los tribunales en Canadá han sido unánimes en el reconocimiento de que ciertas formas de acoso sexual constituyen discriminación sexual. Respecto del curso de determinar si el acoso sexual fue incluido en el concepto de discriminación sexual en s. 4 del código de derechos humanos de Ontario, el árbitro Shime, in obiter, hizo los siguientes comentarios (en p. D/156): "En mi opinión, el objetivo del código es establecer las condiciones de trabajo uniformes para los empleados y para quitar las cuestiones enumeradas en la sección 4 como las consideraciones pertinentes en el lugar de trabajo. El examen de cuestiones como la "raza, credo, color, edad, sexo, estado civil, nacionalidad o lugar de origen" a lo que el preámbulo del código se refiere a ["la Fundación de libertad, justicia y paz" como] vulnera la "libertad de igualdad y dignidad de los derechos" que esta provincia y la sociedad veneran como valores comúnmente celebrados y han sido consagrados en el código. Así, el Código prohíbe que estos valores se conviertan en factores negativos en la relación laboral. Con la excepción de la sección 4, prohíbe la discriminación basada en el sexo por el código. Claramente una persona que está en desventaja debido a su sexo, está siendo discriminado en su empleo cuando la conducta del empleador niega sus recompensas financieras debido a su sexo, o alguna forma de cumplimiento sexual para mejorar o mantener sus beneficios existentes. Cuando se deniega el acceso igualitario de

la mujer o cuando los términos o condiciones difieren en comparación a los empleados varones, es discriminación contra la mujer. Se han propuesto numerosas definiciones de acoso sexual. El Profesor MacKinnon describe el acoso sexual, como "la imposición de requisitos sexuales en el contexto de una relación de poder desigual no deseada" <sup>277</sup> Arjun P. Aggarwal <sup>278</sup> afirma que el acoso sexual "es cualquier práctica sexualmente orientada que pone en peligro continuo el empleo de un individuo, afecta negativamente a su rendimiento en el trabajo o socava su sentido de la dignidad personal".

El acoso sexual es un tema complejo, con la participación de hombres y mujeres, sus percepciones y comportamiento y las normas sociales. El acoso sexual no se limita a un nivel, clase o profesión. Puede suceder a ejecutivos, así como a trabajadores de la fábrica. Ocurre no sólo en el lugar de trabajo y en el aula, incluso en las iglesias y las cámaras parlamentarias. El acoso sexual puede ser una expresión de poder o deseo. Si es de supervisores, compañeros de trabajo o clientes, el acoso sexual es un intento de ejercer poder sobre otra persona. El acoso sexual es cualquier práctica sexualmente orientada que pone en peligro continuo el empleo de un individuo, afecta negativamente a su rendimiento en el trabajo o socava su sentido de la dignidad personal. El comportamiento de acoso puede manifestarse abiertamente en formas tales como lascivamente, acaparamiento y agresión sexual incluso. Más sutiles formas de acoso sexual pueden incluir insinuaciones sexuales y proposiciones para fechas o favores sexuales. Los profesores Constanza Backhouse y Leah Cohen <sup>279</sup> citan una serie de definiciones de la opresión secreta incluyendo la descripción siguiente propuesta por la alianza contra la coerción sexual (a) cualquier orientación o práctica sexual que pone en peligro el trabajo de una mujer, que socava su rendimiento laboral y amenaza su sustento económico". El acoso sexual puede manifestarse tanto física como psicológicamente. En sus formas más leves pueden implicar insinuaciones verbales y gestos cariñosos inadecuados. Sin embargo, puede escalar al comportamiento extremo que asciende a intento de violación y violación. Físicamente, el destinatario roce y tocamiento. El Acoso psicológico puede implicar una propuesta implacable de intimidad física, empezando con toques sutiles que pueden dar lugar a solicitudes manifestadas para fechas y favores sexuales. Común a todas estas descripciones de acoso sexual es el

---

<sup>277</sup> MACKINNON, C. "Acoso Sexual de la mujer trabajadora: un caso de discriminación sexual" (1979), p. 1).

<sup>278</sup> AGGARWAL, A. "En el acoso Sexual en el trabajo" (1987) Markham, ON: Butterworths, p. 1

<sup>279</sup> BACKHOUSE, C Y COHEN, L "Acoso Sexual de la mujer trabajadora" (1978) p. 38

concepto del uso de una posición de poder con requerimientos sexuales en el lugar de trabajo y así alterando negativamente las condiciones de trabajo de los empleados que se ven obligados a lidiar con las exigencias sexuales. Las definiciones legislativas de acoso sexual y directrices promulgadas por diversas organizaciones reflejan esta visión general de acoso sexual. En 1980 la Comisión americana de oportunidad de empleo igual produjo una del primer conjunto de directrices sobre acoso sexual (Comisión igualdad de oportunidades de empleo, directrices sobre la discriminación por sexo, 29 CFR 1604.11(a) (1985)). Estas directrices han sido citadas con aprobación por los tribunales de justicia y derechos humanos en los Estados Unidos y Canadá. El código de trabajo de Canadá, RSC, 1985, c. L-2, en su forma enmendada por c. 9 (primera Suplemento), S. 17, ofrece la siguiente definición de "acoso sexual": 247,1... cualquier conducta, comentario, gesto o contacto de carácter sexual (a) que es probable cause delito o humillación a cualquier empleado; o (b) que podría, por motivos razonables, ser percibido por ese empleado como una condición de carácter sexual en el empleo o en cualquier oportunidad para la formación o promoción. El código de derechos humanos de Manitoba, citado anteriormente, que deroga y sustituye a la ley de derechos humanos de Manitoba en vigor en el momento de la incoación del procedimiento en esta apelación, también explícitamente define el acoso sexual. La legislación de derechos humanos de Ontario y Terranova, las cuales prohíben expresamente el acoso sexual, contienen una definición similar de "solicitud sexual" al código de derechos humanos de Ontario, 1981, hasta 1981, 53, c. s. 6; El Newfoundland código de derechos humanos, RSN 1970, c. 262, s. 10.1.

La noción que el acoso sexual puede adoptar diversas formas, no se limita a las demandas de hecho bajo amenazas de consecuencias adversas de trabajo que el empleado se niegue a cumplir con las exigencias de favores sexuales.

Las víctimas de acoso no necesitan demostrar que no fueron contratados, se les negó una promoción o fueron despedidos de sus empleos como consecuencia de su negativa a participar en la actividad sexual. Esta forma de acoso, en el que la víctima sufre pérdidas económicas concretas por no someterse a las exigencias sexuales, es simplemente una manifestación de acoso sexual, aunque sea particularmente flagrante y feo. El Acoso sexual abarca también situaciones en que las exigencias sexuales son impuestas a empleados dispuestos o empleados que deben soportar el tanteo sexual,



propuestas y comentarios inadecuados, pero donde no hay beneficios económicos tangibles que estén conectados a la participación en el comportamiento. Los jueces de la Corte de apelación de Manitoba rechazan una serie de decisiones de los Estados Unidos que, durante la última década, examinaron la cuestión de si un acoso sexual de la naturaleza de la que se encuentra aquí podría constituir discriminación sexual en el contexto de la legislación de los derechos humanos, a saber, el título VII de la ley de derechos civiles de 1964. Los tribunales norteamericanos han tendido a dividir el acoso sexual en dos categorías: la variedad "quid pro quo" en la que las condiciones y beneficios del empleo depende de la participación en la actividad sexual y la conducta que crea un "ambiente hostil" al exigir que los empleados soportar gestos sexuales y posturas en el lugar de trabajo. Ambas formas de acoso sexual han sido reconocidos por los tribunales norteamericanos, incluyendo la Corte Suprema de Estados Unidos: *Barnes v. Costle*, 561 F.2d 983 (DC Cir. 1977); *Bundy v. Jackson*, 641 F.2d 934 (DC Cir. 1981); *Henson v. Dundee*, 682 F.2d 897 (11th CIR. 1982); y el Banco de ahorros de *Meritor v. Vinson*, 106 S. CT. 2399 (1986).

Los tribunales canadienses de derechos humanos también han tendido a depender de la dicotomía "hostile quid pro quo" en el medio ambiente de trabajo. No encuentro esta categorización particularmente útil. Mientras que la distinción puede haber sido importante para ilustrar con fuerza el rango de conducta que constituya acoso en un momento determinado, en mi opinión ya no hay ninguna necesidad para caracterizar el acoso como una de esas formas. El punto principal en las denuncias de acoso sexual es que la conducta sexual indeseada ha invadido el lugar de trabajo, independientemente de si las consecuencias del acoso incluyen una denegación de recompensas de empleo concretas por negarse a participar en la actividad sexual. Sin tratar de proporcionar una definición exhaustiva del término, soy de la opinión de que el acoso sexual en el lugar de trabajo puede definirse ampliamente como una conducta no deseada de naturaleza sexual que negativamente afecta el ambiente de trabajo o lleva a consecuencias negativas relacionadas con el trabajo a las víctimas de la persecución. Es un abuso de poder. Cuando se produce el acoso sexual en el lugar de trabajo, es un abuso de poder económico y sexual. El acoso sexual es una práctica denigrante, que constituye una afrenta a la dignidad de los trabajadores forzados a soportarlo. Al exigir que un empleado que lidiar con acciones sexuales no deseadas o exigencias sexuales explícitas, el acoso sexual en el lugar de trabajo ataca la dignidad y la autoestima de la víctima

como empleado y como ser humano. Los autores de acoso sexual y las víctimas de la conducta pueden ser macho o hembra. Sin embargo, en el mercado laboral actual de sexo estratificado, quienes tienen el poder para acosar sexualmente serán predominantemente varones y aquellos que enfrentan el mayor riesgo de acoso tenderán a ser mujeres. El Profesor Hickling<sup>280</sup> señala: El acoso sexual como un fenómeno del lugar de trabajo no es nuevo. Tampoco se limita al hostigamiento de las mujeres por los hombres, aunque esto es con mucho el contexto más frecuente e importante. Puede ser cometido por mujeres contra hombres, por los homosexuales contra miembros del mismo sexo. La exposición del profesor Hickling sugiere que las mujeres pueden estar en mayor riesgo de ser acosadas sexualmente porque tienden a ocupar empleos de bajo nivel en la jerarquía de empleo. Arjun Aggarwal, en su artículo citado anteriormente, ofrece una explicación adicional para el aumento de la vulnerabilidad de las mujeres al acoso sexual. Dibuja una analogía con la práctica de la discriminación racial donde calumnias raciales refuerzan la desigualdad racial percibida, Aggarwal<sup>281</sup> sostiene que el acoso sexual es usado en una sociedad machista para "subrayar la diferencia de la mujer y por implicación, de su inferioridad con respecto al grupo de macho dominante" y "recordar a las mujeres su condición de inferioridad asignada". En el contexto de este entendimiento de acoso sexual y discriminación sobre la base del sexo, pueden evaluar en Ontario, Quebec, Terranova y Canadá, las decisiones dadas antes de las enmiendas por unanimidad, que llegaron a la conclusión de que el acoso sexual del tipo que nos ocupa aquí constituye una discriminación de sexo. Además, la mayoría de jurisdicciones (por ej. A. C., Alberta, Saskatchewan, Nova Scotia, etc...) han seguido la prohibición contra la "discriminación sexual" en el empleo, como un vehículo suficiente para lidiar con el acoso sexual. La historia legislativa de la disposición de Ontario sugiere que el Gobierno de la época veía las inclusiones explícitas de acoso como una medida para aclarar los derechos existentes en lugar de crear nuevos.... En mi opinión el lenguaje más general en la normativa sin disposiciones explícitas también prohíbe el acoso sexual en el empleo. Al parecer hay dos razones principales, estrechamente relacionados, por la decisión de la Corte de Apelaciones de Manitoba de que el acoso sexual a que fueron sometidos los apelantes no es discriminación de sexo. En primer lugar, el Tribunal de Apelaciones señaló un vínculo entre el acoso sexual y atracción sexual. El acoso sexual, en opinión de la Corte, se deriva de las características personales de la víctima, en lugar

<sup>280</sup> HICKLING "Responsabilidad del empleador por acoso Sexual" (1988), 17 Man LJ. 124, p. 127

<sup>281</sup> AGGARWAL, A. "En el acoso Sexual en el trabajo" (1987) Pp 5-6)

de género de la víctima. En segundo lugar, el Tribunal de apelación considera que la prohibición de la discriminación sexual en s. 6 de la ley de derechos humanos fue diseñada para erradicar la discriminación sólo genérica o categórica. En este razonamiento, una demanda de discriminación sexual, no podría hacerse a menos que todas las mujeres fueran sometidas a una forma de tratamiento distinta a la de todos los hombres. Si sólo algunas empleadas fueron objeto de acoso sexual en el lugar de trabajo, el acosador no podría decirse que discrimina sobre la base del sexo. A lo sumo el acosador sólo puede decirse que se distingue de alguna otra característica. Los dos argumentos planteados por el Tribunal de apelación de Manitoba pueden considerarse como alternativas formulaciones del siguiente argumento. Discriminación implica tratar a un grupo diferente de otros grupos, por lo tanto todos los miembros del grupo de afectados deberán ser sometidos a un trato discriminatorio.

El acoso sexual, sin embargo, implica tratar a algunas personas de forma diferente a los demás, normalmente sobre la base de la atracción sexual de la víctima. El acosador suele elegir una o varias personas para acosar pero no acosa a todos los miembros de uno de los géneros. Como acosadores seleccionan sus objetivos sobre la base de una característica personal, atractivo físico, más que sobre la base de una característica de grupo, el género, el acoso sexual no constituye una discriminación sobre la base del sexo. Esta línea de razonamiento se ha considerado en Canadá y los Estados Unidos y en mi opinión, muy correctamente rechazada. Las razones para el rechazo convincente fueron expresadas por el juez Lynn Smith en *Zarankin v. Johnstone* (1984), 5 CHRR D/2274 (AC BD), en p. 2276 (apelar a la Corte Suprema de Columbia Británica despedidos (1985), 6 CHRR D/2651): Podría pensarse que el acoso sexual no constituiría discriminación de sexo a menos que todos los empleados del mismo sexo fueron igualmente los destinatarios del mismo, pero es falaz. El género proporciona una base para la diferenciación, es importante que no se haga mayor diferenciación sobre otra base. Una analogía sería una queja por discriminación sexual contra un empresario que decidió despedir a todos sus empleados mujeres casadas, pero a ninguno de sus empleados masculinos y ninguno de sus empleados mujeres solteras. La decisión afectaría negativamente a un grupo de empleadas, aunque no afectaría a todos los miembros de ese grupo. Del mismo modo, un empresario que selecciona sólo una parte de sus empleadas por acoso sexual y deja a otras empleadas, solo es discriminatorio por razón de sexo porque el acoso afecta negativamente a sólo un grupo. La falacia en la

posición avanzada por el Tribunal de apelación es la creencia de que la discriminación sexual sólo existe donde el género es el único ingrediente en la acción discriminatoria y donde, por lo tanto, todos los miembros del género afectado son maltratados idénticamente. Mientras que el concepto de discriminación se basa en la idea de tratar a una persona como parte de un grupo, en lugar de hacerlo sobre la base de las características personales del individuo, la discriminación no requiere un tratamiento uniforme de todos los miembros de un grupo en particular. Es suficiente atribuir a una persona una característica del grupo como un factor en el tratamiento de ese individuo. Como se señaló anteriormente, el argumento que el acoso sexual es discriminación sexual, ha sido reconocido por una larga línea de casos ingleses, estadounidenses y canadienses (véase *Porcelli v. Consejo Regional de Strathclyde*, [1985] ICR 177 (EAT-Scot.), *aff'd* [1986] ICR (CT de sesión) 564) casos que han encontrado el acoso sexual como discriminación sexual. En conclusión en este punto, ofrezco una cita de la decisión estadounidense en el caso *Bundy v. Jackson*, *supra*, en p. 942, que es igualmente aplicable a la legislación en cuestión en este recurso: ... nuestra tarea de construcción legal en *Barnes* fue determinar si el tratamiento dispar que *Barnes* sufrió fue "basado en el sexo." ... Así, hemos dejado claro en *Barnes* que la discriminación sexual en el sentido del título VII no se limita al tratamiento dispar fundado exclusivamente o categóricamente sobre cuestiones de género. Por el contrario, la discriminación es discriminación sexual siempre sin motivo legítimo, el sexo es un factor importante en la discriminación.

En el caso *Bonnie Robichaud v el departamento de defensa nacional*, y *Dennis Brennan*, la Sra. Bonnie Robichaud presentó una queja con la Comisión canadiense de derechos humanos de fecha 26 de enero de 1980, por haber sido sexualmente acosada, discriminada e intimidada por su empleador, el departamento de la defensa nacional, y que Dennis Brennan, su supervisor, fue la persona que la había acosado sexualmente. El Tribunal de derechos humanos designado para investigar la denuncia de Robichaud determinó que una serie de encuentros sexuales habían sido llevados a cabo entre ella y Brennan, pero desestimó la queja contra Brennan y el empleador. Un Tribunal de revisión encontró, en apelación, que Brennan había acosado sexualmente a Robichaud y que el departamento de la defensa nacional fue estrictamente responsable de supervisión por las acciones de su personal. La evaluación de daños y perjuicios, sin embargo, fue pospuesta hasta se escuchó el argumento. El Tribunal Federal de Apelaciones desestimó

la solicitud de Brennan de revisión judicial, pero permitieron la de la reina. El Tribunal deja de lado la decisión del Tribunal de revisión y la devuelve al respecto, sobre la base de que la queja del Robichaud contra la corona no era sostenible. La última decisión fue recurrida ante este Tribunal. Está en juego aquí si es o no un empleador responsable de los actos discriminatorios no autorizados de sus empleados en el curso de su empleo en virtud de la ley canadiense de derechos humanos. Los hechos, hasta que sea necesario para la disposición de este recurso, pueden decirse brevemente. Sra. Bonnie Robichaud presentó una queja con la Comisión canadiense de derechos humanos de fecha 26 de enero de 1980, que había sido sexualmente acosado, discriminado y intimidado por su empleador, el departamento de la defensa nacional, y que Dennis Brennan, su supervisor, fue la persona que la había acosado sexualmente. Un Tribunal de derechos humanos fue designado en virtud del artículo 39 de la ley canadiense de derechos humanos para investigar la denuncia de Robichaud. El Tribunal determinó que una serie de encuentros de carácter sexual ocurrió entre ella y Brennan, pero desestimó la queja contra Brennan y el empleador. Sin embargo, se permitió una apelación ante un Tribunal de revisión. El Tribunal de revisión encontró que Brennan había acosado sexualmente a Robichaud y que el departamento de la defensa nacional fue estrictamente responsable por las acciones de su personal de supervisión. Sin embargo, aplazó la evaluación de daños y perjuicios. Por lo tanto, quisiera concluir que el estatuto contempla la imposición de responsabilidad a los empresarios de todos los actos de sus empleados "en el curso del empleo", no es necesario asociar cualquier etiqueta para este tipo de responsabilidad; es puramente legal. Sin embargo, un propósito similar a la de responsabilidad delegada en caso agravio, es colocar la responsabilidad de una organización sobre aquellos que la controlan y están en condiciones de tomar medidas correctivas eficaces para eliminar las condiciones indeseables. Las responsabilidades del supervisor no comienzan y terminan con el poder supervisor sino que está integrado con la supervisión del "day-to-day" del medio de trabajo y garantizar un entorno de trabajo seguro, productivo.

En el caso *Pritchard v. Ontario (Human Rights Commission)*, [2004] 1 S.C.R. 809, 2004 SCC 31, el apelante presentó una denuncia ante la Comisión de derechos humanos de Ontario contra su antiguo empleador. Más tarde pidió la revisión judicial de la decisión de la Comisión por no hacer frente a la mayoría de su queja, que incluía el acoso. Cuando la Comisión rechazó su solicitud para la producción de diversos

documentos, incluyendo una opinión jurídica proporcionada a la Comisión por su abogado interno, el apelante trajo una moción ante el juez de la Corte de divisiones para la producción de todos los documentos que fueron presentados a la Comisión cuando hizo su decisión, incluyendo la opinión jurídica. La moción fue concedida. En la apelación sobre el tema único de la producción de la opinión jurídica, un panel de tres jueces de la Corte de división confirmó decisión del juez de propuestas.

La Corte Suprema de Canada en el caso *Canada (House of Commons) v. Vaid*, [2005], trata el caso de Satnam Vaid que trabajó como chófer para sucesivos oradores de la cámara de los comunes entre 1984 y 1994. Inicialmente fue despedida el 11 de enero de 1995 porque se decía se negó a asumir nuevos deberes bajo una descripción del trabajo que ha cambiado y luego se le negó un empleo alternativo. Reclamaron la terminación con arreglo a PESRA. Fue convocada para la adjudicación y el 27 de julio de 1995, la Junta de arbitraje se pronunció en favor del Sr. Vaid y ordenó el reintegro a su posición como chofer (C.P.S.S.R.B. n° 74 (Q L) [1995]). La Junta también concluyó que existían pruebas suficientes para apoyar una conclusión de discriminación: "En este caso, no estamos ante una denuncia de discriminación sistémica. Estamos tratando con un solo empleado que dice que fue despedido injustamente contra un fondo de presunta discriminación y hostigamiento".



### 3.2.8 Portugal

#### A) Autores

Reseñamos algunos autores que han tratado el tema del mobbing, llamado *assédio moral*

PAMPLONA FILHO, R. “*Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego*”. [www.jusnavigandi.com.br](http://www.jusnavigandi.com.br); julho/2006; Rodolfo Pamplona Filho define el assédio moral como "una conducta abusiva de naturaleza psicológica, que socava la dignidad psíquica de la persona repetidamente, y tiene el efecto de producir la sensación de exclusión del medio ambiente y la convivencia social."

PEREIRA, R, "A *assédio moral ou assédio no local de trabalho*", Coimbra editoriais, 2009 . El acoso se manifiesta de una manera sutil, a través de una secuencia de comportamientos, algunos de los cuales, tomados por separado, parece que no sólo es perfectamente legal sino también legítimo e inofensivo. Señala la necesidad de un estudio multidisciplinar del tema ya que el alcance y el objetivo de ese análisis no sólo es relevante para el derecho laboral, sino que parece indudable que las consecuencias sociales y económicas que el acoso moral puede provocar han de ser estudiadas.

FREITAS, M DE “*Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações*”. (2001), RAE Revista de Administração de Empresas , 41 (2), pp 8-19. Este artículo describe dos caras del poder mal usado en las organizaciones modernas: el acoso sexual y el acoso moral. Las empresas buscan una orientación más ética .El texto también presenta los resultados de la investigación llevada a cabo en Francia y Brasil.

ROCHA PACHECO, M DE, *O assédio moral no trabalho “O elo mais fraco”*. (2007) Coimbra: Almedina. Este trabajo corresponde a un examen público que se llevó a cabo en la Universidad Católica de Portugal en mayo de 2007 .Trata temas como el acoso psicológico, la afectación de derechos fundamentales: salud, integridad física y psicológica, integridad moral , el acoso moral en el trabajo, el acoso escolar y legislación



de derecho com parado. Respecto del acoso se ñala que para ser jurídicamente relevante, debe tener por objeto o efecto que se objetive el tratamiento degradante, humillante o vejatorio que afectan a la integridad moral de los trabajadores.

GOMES REDINHA, M.R. “*Assédio moral ou Mobbing no Trabalho*”, Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Raul Ventura, volume II, 2003, págs. 833 a 847 e in *Assédio moral ou Mobbing no Trabalho (Sumário)*, V Congresso Nacional de Direito do Trabalho, 2003, págs. 169 a 171. Trata el acoso en el trabajo desde el punto de vista social y jurídico. Señala que entre el acoso sexual y el acoso moral los límites no son claros y que el acoso sexual degenera en acoso moral.

PAMPLONA SON, R. “*A coso sexual MV: aspectos conceptuales*” *Revista del Trabajo, Trabajo manual doctrina - Volumen No. 100, Junio/2005, pg.. 2735*. El acoso sexual en el trabajo es *"toda conducta de naturaleza sexual no deseada, aunque rechazado por el destinatario, que se repite continuamente, lo que restringe su libertad sexual"*.

RIBEIRO PARREIRA, I. in “*O Assédio Moral no Trabalho*,” V Congresso Nacional de Direito do Trabalho, 2003, págs. 209 a 244. “En el mercado de trabajo, el acoso moral, representa la persecución de un empleado, a través de la repetición de comportamientos hostiles, humillantes y repetidos, con la intención de acosar emocionalmente y en última instancia llevarle a abandonar el trabajo. “En general el acoso constituye una violencia psicológica en pequeñas dosis, que se inició sin previo aviso, llevándose a cabo de forma muy destructiva y subversiva por el efecto acumulativo de los frecuentes y repetidos microtraumas”.

## B) Legislacion

La Constitución Portuguesa, en su art. 59, apartado 1, letras b) y c), proclama el derecho a la organización del trabajo social en condiciones dignas con el fin de proporcionar la realización personal, así como la higiene, la seguridad y la salud. En la Constitución, igualmente se consagra el derecho a la integridad física y moral de las personas "la intimidad, es en sí mismo relevante y condenable porque ofende a un derecho constitucional. En su Artículo 25(Derecho a la integridad personal) , señala : 1. La integridad moral y física de las personas es inviolable. 2. Nadie puede ser torturado o sometido a torturas ni a tratamiento o penas crueles, inhumanas o degradantes.

La Parte I Derechos y deberes fundamentales. Título I Principios generales Artículo 12.º (Principio de universalidad), señala:"1. Todos los ciudadanos gozan de los derechos y son sujetos de los deberes consagrados en la Constitución.2. Las personas jurídicas gozarán de los derechos y están sujetos a los derechos compatibles con su naturaleza.

El Artículo 13 consagra el principio de igualdad:" 1. Todos los ciudadanos tienen igual dignidad social y son iguales ante la ley. 2. Nadie puede ser privilegiado o favorecido, o privados de cualquier derecho o eximido de deber alguno sobre la base de la ascendencia, sexo, raza, idioma, lugar de origen, religión, convicciones políticas o ideológicas, instrucción, situación económica, condición social u orientación sexual “.

El Capítulo III Derechos, libertades y garantías de los trabajadores Artículo 53. (Seguridad en el trabajo), garantiza a los trabajadores la seguridad en el trabajo , prohíbe el despido sin causa justificada o por razones políticas o ideológicas.

Y el Artículo 59.º (Derechos de los Trabajadores) , refiere:" 1. Todos los trabajadores, independientemente de su edad, sexo, raza, nacionalidad, lugar de origen, religión, opiniones políticas o ideológicas, tienen derecho a: c) La realización de

trabajos en condiciones de higiene, seguridad y salud; f) El cuidado y la justa indemnización a las víctimas de accidente de trabajo o enfermedad profesional. “

La LCT (Código de Trabajo, Ley n.º 99/2003 de 27 de Agosto) impone la obligación del empleador de proporcionar buenas condiciones de trabajo, tanto en términos de salud física como moral - art. 19, c). Y el Artículo 18 está dedicado a la figura del acoso, pero sin diferenciar los distintos tipos. “ El empleador, incluidas las personas físicas que representan, y el trabajador tienen derecho a su integridad física y moral”..

El Artículo 23, prohíbe la discriminación:“1 el empleador no puede ejercer ningún tipo de discriminación, directa o indirecta basada, entre otras cosas, en el linaje, edad, sexo, orientación sexual, estado civil, situación familiar, patrimonio genético, capacidad de trabajo reducida, discapacidad o enfermedad crónica, nacionalidad, origen étnico, religión, creencias políticas o ideológicas y afiliación sindical.2-No constituye discriminación basado en uno de los factores indicados en el párrafo anterior, cuando, por razón de la naturaleza de la actividad profesional de que se trate o del contexto de su aplicación, ese factor constituye un requisito justificado y decisivo para el ejercicio de su profesión, y el objetivo sea legítimo y el requisito es proporcional.3-Quienes alegan discriminación pueden justificarlo, indicando el trabajador o trabajadores autores, dejando a los empleadores para demostrar que las diferencias en las condiciones de trabajo no se basan en cualquiera de los factores enumerados en el párrafo 1.”

En particular el Artículo 24 se refiere al Acoso:”1-Acoso constituye discriminación para el que busca empleo y el trabajador.2-"Acoso es todo comportamiento no deseado relacionado con alguno de los factores enumerados en el párrafo 1 del artículo anterior, practicado en el momento del acceso al empleo o trabajo, empleo o formación profesional, con el propósito o el efecto de que afecte a la dignidad de una persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.3-Constituye en particular, acoso la conducta no deseada de naturaleza sexual, en forma verbal, no verbal o física, con la finalidad o el efecto mencionado en el párrafo anterior.”

La combinación de los artículos 18 y 24 del Código del Trabajo permite la regulación del acoso en el trabajo. "

El DL 441/91, de 14/11, establece que el desarrollo económico busca promover condiciones de trabajo humanas de seguridad, higiene y salud - art. 4, párrafo 2.

En cuanto a la sanción por el delito de la integridad psico-física del trabajador que sufre un proceso de persecución, constituye un supuesto axiomático de la responsabilidad aquiliana. El Art. 483, apartado 1. de Código Penal” establece respecto del empleador que promueve las prácticas de acoso la obligación de reparar los daños materiales y corporales que, culpable mente, dio origen (mobbing vertical) . La dificultad radica en el nexo de la relación de causalidad entre el daño y la conducta de acoso, ya que la carga de su prueba le corresponde al trabajador - Art. 487, apartado 1. “

La Ley 105/97, 09/13, de igualdad de trato en el empleo, Art. 5, abogando por una inversión de la carga de la prueba de la falta de práctica persecutoria sobre los recursos interpuestos por el trabajador. Cuando la violencia es horizontal, es decir, llevada a cabo por otros trabajadores sin instigación, complicidad o la ignorancia del empleador, este no se exime de la responsabilidad. La razón para la indemnización del daño ya no es la práctica de cualquier acto ilícito, sino la responsabilidad objetiva - Art. 500, derivada de los autores de la agresión por la comisión de actos ilegales. Si el empleador, con pleno conocimiento de la ocurrencia del curso del acoso no lo evita, entonces se convertirá en responsable de la omisión de los deberes de organización del trabajo de una manera saludable Art. 486.

En la Asamblea Nacional un proyecto de ley - 252 /VIII, de 27 de junio de 2000- de protección del empleo contra el acoso, terrorismo psicológico o moral está centrada en la protección contra el acoso laboral o intimidación. Contiene la definición amplia del objeto y ofrece, además de su normativa de desarrollo, sólo la anulación de los actos y decisiones discriminatorios y la criminalización del comportamiento de acoso.

En su Artículo 1º, dice:” 1 - Esta ley establece las medidas generales para proteger a los empleados contra el acoso moral o acoso sexual, entendido como una degradación deliberada de las condiciones físicas y psicológicas de los empleados en los

lugares de trabajo en las relaciones laborales. El ataque a la dignidad y la integridad psíquica de las personas es un factor agravante de tal comportamiento. 2 - La degradación deliberada de las condiciones físicas y psicológicas de los empleados en el lugar de trabajo significa comportamientos intencionales de los empleadores, realizadas por el empleador y / o sus representantes, ya sean superiores, colegas y / o cualquier otra persona con poder de este hecho en el lugar de trabajo. 3 - Los actos y las conductas relevantes para los objetivos de esta ley son, según su contenido y el propósito de acosar a persecución y / o aislamiento, y se traducen en las consideraciones, insinuaciones o amenazas verbales y acciones dirigidas a la desestabilización psíquica de los trabajadores con el fin de causar el despido, renuncia forzada, la pérdida de perspectivas de carrera, la retirada injustificada de las tareas previamente asignadas, la degradación injustificada de categorías asignadas previamente, la pena retributiva de tratamiento, la restricción en el ejercicio de las funciones o descalificar las tareas de la categoría profesional del trabajador, la exclusión de la comunicación de información relevante a las actividades de los trabajadores, la descalificación de los resultados ya obtenidos. Estos comportamientos son de un carácter aún más gravoso cuando se refieren a la descalificación externa (fuera del lugar de trabajo) de los trabajadores, al proporcionar información falsa sobre sus funciones y / o sus profesiones y los desaires y las insinuaciones perjudiciales para su carrera y su buen nombre. “

En el artículo 2 consagra la nulidad de los actos de discriminación: “1 - Los actos y las decisiones relativas a los cambios de categorías, funciones, transferencias o cargos atribuibles a la degradación deliberada de las condiciones físicas y psicológicas de los empleados en el lugar de trabajo puede ser cancelado a petición de la víctima. “

El artículo 3º recoge las sanciones:” 1 -El autor (s) de los actos de intimidación o acoso están condenados a una pena de uno a tres años de prisión o, alternativam ente, a una multa de cinco millones de escudos (\$ 5,000,000 00). 2 - El ataque a la dignidad y la integridad psicológica de los empleados constituye un factor agravante de la conducta, en cuyo caso la pena se aumentará de dos a cuatro años de prisión o, alternativam ente, a una multa de veinte millones de pesetas ( 20 000 000 \$ 00 ). 3 - El empresario y / o superiores de los autores de actos de intimidación y / o intimidación incurren en forma conjunta en las sanciones previstas para ellos, cuando están de alguna manera involucrados en esta estrategia, de forma activa, como el envío o alentar o

pasivoamente, siendo conscientes de los hechos y no haber hecho nada para detenerlos. “

Respecto al *Assédio Sexual* o acoso sexual, es considerada como una forma de coacción de naturaleza sexual que generalmente se practica por una persona en una posición más alta de la jerarquía en relación con una subordinada (pero no siempre es el acoso del empleador - empleado, lo contrario también puede suceder), por lo general en el lugar de trabajo o el medio ambiente académico. El acoso sexual se caracteriza por una amenaza o indicio de hostilidad contra el subordinado. Ejemplos clásicos son las condiciones para una promoción de la participación de favores sexuales, o la amenaza de despido si el empleado se niega al coqueteo de los anteriores. Por lo general, la víctima de acoso sexual es una mujer, aunque no hay garantía de que no se puede practicar en contra de los hombres. Del mismo modo, el abusador puede ser un hombre (el más común) o una mujer. Ante un caso de acoso sexual, dependiendo de las características del acoso, se aplicará la legislación laboral; las normas del derecho penal; o ambas cosas.

#### C) Jurisprudencia.

En el caso N° 3819/08- cuarta sección. Sala de lo Social del Tribunal en Oporto de fecha - 02/02/2009, Apelación 3819.08, se define el acoso como cualquier comportamiento no deseado relacionado con uno de los factores enumerados en el párrafo 1 del art. 23° del Código de Trabajo, vigente en el momento del acceso al empleo, trabajo o capacitación con el propósito o el efecto de afectar la dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (art. 24° C. Trabajo). Señala que los actos de discriminación por su causa y la sucesión cronológica deben interpretarse como parte de un plan previamente pensado para llevar a los candidatos a la salida de la empresa, y son, en sí mismos discriminatorios y deben ser clasificados como acoso. El concepto de discriminación implica un juicio de devaluación y censura de ciertas prácticas que se traducen en el trato dado a los empleados o los solicitantes de empleo sobre la base de determinadas situaciones de desventaja. Lo que

está prohibido, no es un tratamiento diferente en sí, sino la irrazoabilidad de la diferenciación y la ausencia de los motivos que lo justifican. El mobbing es considerado por la ley como una de las formas de discriminación y se puede lograr no sólo el objetivo del empleador que es afectar a la dignidad del trabajador, sino también en casos donde no ha sido ésta la intención, y el efecto obtenido es el de afectar a la dignidad de la persona o crear una intimidante, hostil, degradante, humillante y ofensivo, como los expresamente contemplados en la parte final del Artículo 23 LCT....La situación del recurrente, profesional desde 2004, por tanto, se puede calificar como de información médica injustificada a sus colegas y vaciado de ámbito funcional, la marginación y la desigualdad de trato. Lo que sólo puede considerarse como que afectan su dignidad y que ha creado un ambiente de trabajo, intimidante, entorpecido, hostil, degradante, humillante u ofensivo de ese acoso. Se considera que hubo acoso. Del acusado por discriminar a un empleado, atacándolo con las decisiones y comportamientos ofensivos de su honor y dignidad y de su orgullo profesional. En su decisión, la Sala desestima el recurso, revoca la sentencia impugnada, que condena a la abstención con respecto al autor de nuevos hechos o práctica discriminatoria persistente, dando el autor el mismo trato que a los otros trabajadores médicos, así como a devolverle el equipo. Se condena a pagar al autor, como indemnización por daños patrimoniales, la cantidad de 25.000 euros (25.000). Si no, se aprecia sobre expuestas, el llamamiento de la Cruz de ré.

En la Apelación nº 2216/08-1 seg, fecha-7/ 7/2008 de la Corte de Apelaciones, se define acoso laboral como el comportamiento no deseado relacionado con los factores indicados en el párrafo 1 del artículo 23 del código laboral (linaje, edad, sexo, orientación sexual, estado civil, situación familiar, patrimonio genético, capacidad de trabajo reducida, discapacidad o enfermedad crónica, nacionalidad, origen étnico, religión, creencias políticas o ideológicas y afiliación sindical), practicado en el momento del acceso al empleo o trabajo, empleo o formación profesional, con la finalidad o el efecto de que afectan a la dignidad de una persona o la creación de una intimidación, medio ambiente degradante, humillante u ofensivo. En este caso el empresario, respecto de un trabajador que no presentó niveles de producción, le colocó en una máquina de coser, con lo que se dio la intimidación al colocarlo adrede para este propósito más allá del corredor y frente a su línea de producción, destacado ante todos los colegas de la sección de costura. El mobbing no requiere de una acción intencional,

simplemente que el comportamiento tenga el efecto de provocar, humillar o coaccionar a los trabajadores para adoptar una conducta no querida por iniciativa propia, sino contra su voluntad. La Corte de Apelaciones señala “, creemos que cumplieron con los supuestos de mobbing como está previsto en la LCT y RCT, teniendo en cuenta la situación específica del caso. Se trata de comportamiento injustificado, contrario al principio de buena fe, violando el derecho a la prestación de trabajo en buen estado, causando un efecto humillante ante los demás trabajadores de la empresa, en particular, a la vista de los compañeros de trabajo, afectando así la dignidad humana del trabajador. Por lo tanto, la Corte consideró que el acusado ha cometido el delito imputado, y ha decidido que no debe revocarse la sentencia.

### 3.2.9 España

En España, hasta la reforma del Código Penal <sup>282</sup> operada por Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, no se introdujo en la legislación un tipo específico de acoso laboral. Los Artículos 173 y 176, son los aplicables a la materia en la actualidad, como delito específico de acoso <sup>283</sup>

Con anterioridad a esta reforma, el camino penal para la sanción del acoso era el de recurrir a denuncias por lesión de los bienes jurídicos a los que afectan las conductas constitutivas del acoso laboral (integridad, honor, salud...). Atendida la naturaleza pluriofensiva de los mismos era necesaria una completa tipificación y sanción que evitase la impunidad de la totalidad de los comportamientos que condicionan la atmósfera del acoso moral, lo que requería de la aplicación de diferentes

---

<sup>282</sup> Código Penal Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre

<sup>283</sup> Artículo 173. 1. Segundo párrafo: Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.

Artículo 176. Se impondrán las penas respectivamente establecidas en los artículos precedentes a la autoridad o funcionario que, faltando a los deberes de su cargo, permitiere que otras personas ejecuten los hechos previstos en ellos.



tipos penales, entre los que se señalan : el artículo 147<sup>284</sup>, que tipifica las conductas consideradas lesiones; el 173<sup>285</sup> y 176<sup>286</sup>, sancionador de los tratos degradantes; e l

---

<sup>284</sup> Artículo 147. 1. El que, por cualquier medio o procedimiento, causare a otro una lesión que menoscabe su integridad corporal o su salud física o mental, será castigado como reo del delito de lesiones con la pena de prisión de seis meses a tres años, siempre que la lesión requiera objetivamente para su sanidad, además de una primera asistencia facultativa, tratamiento médico o quirúrgico. La simple vigilancia o seguimiento facultativo del curso de la lesión no se considerará tratamiento médico. Con la misma pena será castigado el que, en el plazo de un año, haya realizado cuatro veces la acción de escrita en el artículo 617 de este Código. 2. No obstante, el hecho descrito en el apartado anterior será castigado con la pena de prisión de tres a seis meses o multa de seis a 12 meses, cuando sea de menor gravedad, atendidos el medio empleado o el resultado producido.

<sup>285</sup> Artículo 173. 1. El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años. Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de su perioridad, realicen con otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima. Se impondrá también la misma pena al que de forma reiterada lleve a cabo actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, tengan por objeto impedir el legítimo disfrute de la vivienda.

La STC 120/1990 señala que los actos que envilecen, humillan, vejan o denigran la integridad moral de otro, cuando se cometen en las condiciones o circunstancias a que alude la Ley, constituyen tortura.

El delito de tortura según interpreta la STS de 29 de Septiembre de 1998, "...en la que se dice que el concepto de tratos degradantes acuñado por el Tribunal de Estrasburgo se define en relación a la existencia de actos que pueden crear en las víctimas sentimientos de temor, de angustia y de inferioridad susceptibles de humillarles, de envilecerles y de quebrantar en su caso su resistencia física o moral; añadiendo la STS de 2 de Marzo de 1998 que el trato degradante implica quizás una conducta desde la habitualidad (SS. TEDH 25-2-82 y 28-1-79), conducta repetida más en relación a situaciones de menor entidad aunque siempre hirientes a la dignidad porque suponen en todo caso menoscabo y humillación..."

"...ninguna duda cabe al bergar sobre el trato degradante infringido por el acusado con grave menoscabo de la integridad moral de quien lo sufrió, que es la acción típica del tipo penal aplicado y que, además, se adecua perfectamente al concepto de tratos degradantes acuñado por el Tribunal de Estrasburgo, como son aquellos que pueden crear en las víctimas sentimientos de terror, de angustia y de inferioridad susceptibles de humillarles, de envilecerles y de quebrantar en su caso su resistencia física o moral..." parece que hay que entender, en ausencia de una clara definición, que ha sido propósito del legislador que se entienda que se atenta contra la integridad moral de una persona cuando se veja su dignidad de ser humano recurriendo a formas de presión sobre su voluntad, que pueden tal vez ser necesarias para seres que carezcan de razón, pero no utilizables sin humillar la dignidad del hombre cuando para el se emplean".

<sup>286</sup> El delito contra la integridad moral del art. 173 permite el castigo, tanto de aquellas conductas aisladas que por su naturaleza tienen entidad suficiente para producir un menoscabo grave de la integridad moral de la víctima, cuanto de aquellas otras que, si bien aisladamente consideradas no rebasarían el umbral exigido por este delito, sin embargo en tanto reiteradas o sistemáticas, realizadas habitualmente y consideradas en su conjunto, terminan produciendo dicho menoscabo grave a la integridad moral. Son conductas, éstas últimas, de trato degradante, que en su individual consideración no son calificables de graves, pero que al ser reiteradas terminan menoscabando gravemente por erosión dicha integridad moral y que tienen cabida en el precepto.

Las Sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 25 de febrero de 1982 -caso Campbell y Cosans- y de 18 de enero de 1978 -caso Irlanda contra Reino Unido- admiten el trato degradante en conductas que se repiten en relación a situaciones de menor entidad aunque siempre hirientes a la dignidad por suponer menoscabo y humillación.

La aplicación de este precepto exige que se haya producido como resultado un menoscabo en la integridad moral que pueda ser calificado como grave..."

184<sup>287</sup>, relativo al acoso sexual y el 311<sup>288</sup> dedicado a la imposición de condiciones ilegales de trabajo o de seguridad social.

También es de aplicación, en supuestos de actitud deliberada de colocar en situación de riesgo grave e inminente al trabajador víctima del acoso, mediante su adscripción a un puesto de trabajo notoriamente incompatible con su estado y características psico-físicas el Art. 316 del Código Penal<sup>289</sup>.

Ha habido varios intentos de regulación de la proscripción del acoso laboral<sup>290</sup>, en concreto, en la Proposición de ley 19/11/2001 (BOCG núm. 175-1 relativas al derecho a no sufrir acoso moral en el trabajo) y la Proposición de ley orgánica 176-1 de 23/11/2001), relativa a la inclusión del artículo 314 bis en el Código penal tipificando el acoso moral en el trabajo que fueron presentadas por el grupo parlamentario socialista del Congreso.

---

<sup>287</sup> Artículo 184. 1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses. 2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleciendo de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses. 3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.

<sup>288</sup> Artículo 311. Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses: Los que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual. Los que en el supuesto de transmisión de empresas, con conocimiento de los procedimientos descritos en el apartado anterior, mantengan las referidas condiciones impuestas por otro. Si las conductas reseñadas en los apartados anteriores se llevaren a cabo con violencia o intimidación se impondrán las penas superiores en grado.

<sup>289</sup> Artículo 316. Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.

<sup>290</sup> FERNÁNDEZ, J; GARCÍA, B; GÓMEZ, F.J.; MARTÍNEZ, C; MOLINA, C; OLARTE, S; PEDROSA, S.I; RODRÍGUEZ, M.L. (coordinador CORREA, M) "Acoso moral en el trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños", Thomsom Aranzadi, 2006, Cizur Menor, Navarra, pp81-89

En la exposición de motivos definen el acoso moral en el trabajo como: “el conjunto de comportamientos o actitudes de una o varias personas contra otras en el ámbito laboral, normalmente situadas en una relación jerárquica asimétrica, dirigidas a causar un profundo malestar psicológico y personal en el trabajador afectado, degradando sus condiciones de trabajo”.

La Proposición de Ley sobre el derecho a no sufrir acoso moral en el trabajo (122/000157), presentada por el Grupo Parlamentario Socialista en noviembre de 2001, rechazada en marzo de 2002, define el acoso moral como “toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma sistemática sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionen la dignidad o integridad psíquica del trabajador y que pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo”. Lo decisivo es el efecto de la conducta, por su reiteración, la lesión de la dignidad del trabajador y puesta en peligro o degradación de sus condiciones de trabajo, y no el elemento intencional o subjetivo. En esta proposición se introdujeron una serie de modificaciones y reformas en distintos artículos del Estatuto de los Trabajadores, de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre infracciones y Sanciones en el Orden Social, tendentes a dotar al acoso moral de un tratamiento integral. Según la Exposición de Motivos “la presente proposición de Ley pretende definir el acoso moral en el trabajo y situar el derecho a no ser objeto del mismo como elemento central del Estatuto laboral, así como su equiparación a la discriminación.

Por otro lado, la otra proposición de ley, la núm. 122/000158 tipificaba el acoso moral en el trabajo a través de la inclusión de un nuevo artículo el artículo 314 bis<sup>291</sup> en el Código Penal, que se tipifica el acoso moral en los siguientes términos: 1. Los que mediante reiterado acoso moral o psicológico degraden o consientan que se degraden las condiciones de trabajo de alguna persona y no cesen o adopten las medidas que eviten el mismo, tras requerimiento o sanción administrativa, serán castigados con la pena de arresto de seis a doce fines de semana o multa de tres a seis meses. Si el culpable de

---

<sup>291</sup> Véase texto completo en Boletín Oficial de las Cortes Generales, de 23 de noviembre de 2001, Serie B, núm. 175-1.

acoso moral hubiera cometido el hecho prevaleciéndose de una relación de superioridad, la pena será de arresto de 12 a 24 fines de semana o multa de seis a doce meses”.

En su Exposición de Motivos, señala que junto a la regulación del acoso moral en las leyes laborales es necesario, para los supuestos más graves, que el Código Penal castigue esta práctica que degrada gravemente las condiciones de trabajo. El nuevo precepto (Art. 314 bis) se insertaría dentro del Título XV (Libro II) dedicado a los delitos contra los trabajadores y su bien jurídico sería el de las condiciones en que un trabajador desempeña su función, que no han de ser alteradas, ni directamente sobre lo regulado en las leyes, los convenios o los contratos (Art. 311 CP), ni indirectamente a través del acoso moral o psicológico (Art. 314 bis CP).

El 11 de junio de 2001<sup>292</sup>, se admitió y publicó una proposición no de ley sobre acoso moral en el trabajo que incluía las siguientes medidas:

a) promover un plan de información y divulgación entre empresarios y trabajadores de los riesgos y consecuencias negativas para la salud que comporta el acoso moral en el trabajo, para que sea considerado como uno de los factores de riesgo de la organización del trabajo y de las relaciones laborales. A estos efectos, cada centro de trabajo deberá tener en cuenta al evaluar los riesgos laborales del acoso moral para su inclusión en la planificación de prevención;

b) establecer un plan de información sobre el acoso moral en el trabajo entre los miembros de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para que puedan reconocer su práctica, cuando sea denunciada por la persona que lo sufre o lo observa en el trabajo, a efectos del cumplimiento de su función de vigilancia y control en materia de prevención. Además se propone la inclusión del control de las prácticas laborales determinantes del acoso moral dentro de los objetivos y programas de actuación ordinaria de la Inspección de Trabajo;

---

<sup>292</sup> PÉREZ MACHÍO, A” “Concreción del concepto jurídico de “mobbing”, bien jurídico lesionado y su tutela jurídico-penal” Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología.2004, núm. 06-06, p. 06:1 - 06:64

c) difundir entre los facultativos del sistema de salud las consecuencias que origina el acoso moral en el trabajo, para que puedan diagnosticarlo adecuadamente y establecerlo como enfermedad originada por el trabajo;

d) establecer las acciones necesarias para modificar el catálogo de enfermedades profesionales, para fijar los derechos de la persona acusada,

e) velar por que las entidades gestoras de la Seguridad Social que gestionan las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo asuman sus responsabilidades en el tratamiento, cura y rehabilitación de las consecuencias originadas por el acoso moral en el trabajo y

f) promover las modificaciones necesarias en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para que el acoso moral en el trabajo sea equiparado a las sanciones graves que se derivan del incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales.

El 12 de noviembre de 2001 fue aprobada con modificaciones esta proposición por la Comisión de Política Social y Empleo.

Posteriormente, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el título I, Artículo 7, señala como discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Da una definición de acoso sexual como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo; e igualmente considera que constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La Ley 62/2003 de Medidas de Igualdad en relación con los acosos discriminatorios<sup>293</sup>, traspuso al ordenamiento interno el contenido de las Directivas

---

<sup>293</sup> FABRAGAT, G “*Acoso sexual en el trabajo*” (Coord.), Mujer y Derecho. Tirant lo Blanch: Valencia. 2011.

europeas en la materia<sup>294</sup>, introduciendo una serie de medidas para conseguir el principio de igualdad de trato. Su objetivo era conseguir, como se dispone en el Art. 27 de la misma, “la aplicación real y efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación, en particular por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, en los términos que en cada una de sus secciones se establecen”. En relación con el principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de origen racial o étnico de las personas se busca su efectividad en “la educación, la sanidad, las prestaciones y los servicios sociales, la vivienda y, en general, la oferta y el acceso a cualesquiera bienes y servicios”. Junto a estos ámbitos de actuación genéricos se concretan otros más específicos como son: “el acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, la afiliación y la participación en las organizaciones sindicales y empresariales, las condiciones de trabajo, la promoción profesional y la formación profesional ocupacional y continua” (Art. 29, párr. 1º y 2º). En todos estos casos para alcanzar el principio de igualdad de trato se veda expresamente toda “discriminación directa o indirecta por razón del origen racial étnico de las personas”. El resto de motivos de discriminación: la religión o convicciones, la discapacidad, la edad y la orientación sexual solamente aparecen, junto al origen racial o étnico, en relación con el entorno específico del mercado del trabajo al que se ha hecho referencia con anterioridad. Se posibilita que existan diferencias de trato basadas en una característica relacionada con los motivos de discriminación, sin que por ello exista tal discriminación “cuando debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre que el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado” (Art. 34.2 párr. 2º).

En cuanto al acoso, la Ley configura un concepto común a los distintos motivos de discriminación en el artículo 28.1 “constituye acoso toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”.

---

<sup>294</sup> Otra norma de transposición del derecho europeo fue la Ley 51/2003 de 2/12 sobre igualdad de oportunidades, no discriminación y acceso universal de las personas con discapacidad;

El Art. 28.2, párr. 1º señala: “cualquier orden de discriminar a las personas por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se considerará en todo caso discriminación”.

Y el Art. 28.2, párr. 2º, establece que “el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se consideran en todo caso actos discriminatorios”.

La ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) (BOE de 23 de marzo de 2007), en desarrollo de los Arts. 14 y 9.2 de la Constitución -que proclaman el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de las agrupaciones en que se integra sean reales y efectivas, respectivamente,- y de las Directivas 2002/73/CE y 2004/113/CE, relativas a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, se con el objeto es hacer efectivo aquí el derecho, “en particular, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición en cualesquiera de los ámbitos de la vida” (Art. 1.1).

Define legalmente el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como “la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil” (art. 3).

Distingue entre discriminación directa por razón de sexo (“la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable”) -considerándose discriminación directa por razón de sexo “todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo y la maternidad” (art. 8)-, y discriminación indirecta (“la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar esa finalidad sean necesarios y adecuados”), considerándose en todo caso discriminatoria “toda orden de discriminar,

directa o indirectamente, por razón de sexo” (art. 6).

Marca la diferencia legal entre “acoso sexual” (“cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona”, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”) y “acoso por razón de sexo” (“cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”), considerándose ambos “discriminatorios”, así como “el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo” (art. 7). Como consecuencia de esta distinción legal, se modifican los arts. 4.2 e) y 54.2 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET).

Señala que los actos y cláusulas de los negocios jurídicos discriminatorios se considerarán nulos y sin efectos y darán lugar a responsabilidad, a través de un sistema de reparaciones e indemnizaciones que sean “reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido” y de un sistema de sanciones eficaz y disuasorio (art. 10). Como consecuencia de ello, se modifican los arts. 17.1, 53.4 y 55.5 del ET, para reafirmar y ampliar los supuestos de nulidad las actuaciones empresariales contrarias al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Por otro lado, para satisfacer los daños y perjuicios causados por el acoso, se podía en base a los artículos 1101 del CC (responsabilidad contractual) y 1902 del mismo (responsabilidad extrac contractual), presentar demanda, especialmente para situaciones en las que el acosador no es el empresario sino otros trabajadores o mandos intermedios que no podrían ser demandados en la vía laboral, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudiera incurrir el empresario por falta de medidas adecuadas para evitar situaciones de acoso.



En el ámbito autonómico<sup>295</sup>, ante la falta de competencia sobre la materia (Art. 149.1.7 de la CE), cabe destacar en cuanto a la regulación del acoso moral laboral, en Andalucía la proposición no de ley del grupo parlamentario socialista del Parlamento de Andalucía, núm. 6-02/PNLP-000035, relativa al acoso moral en el trabajo, donde, entre otras iniciativas se prevé la creación de un grupo de trabajo en la materia; o en la asamblea de Madrid La proposición no de ley del grupo parlamentario socialista de 15/1/2002.

En el Parlamento de Navarra con fecha 14 de febrero de 2002 se aprobó la Moción Legislativa, que recogió la propuesta instando al Gobierno de la Nación para ir avanzando en la definición legal del acoso en todos sus aspectos, que incluya con carácter de Ley Orgánica en las materias precisas, modificaciones a los textos legislativos vigentes, en la que se defina el acoso laboral en el trabajo como: “El que en el marco de una relación laboral, y aprovechando la situación de poder que detentase por razón del cargo, función, o encargo de tarea, ya sea con o sin relación jerárquica, con facultades de dirección, disciplinaria o similares, llevase a cabo conductas de acoso psicológico que atentando contra la dignidad de otro u otros trabajadores pusiese en peligro la salud psíquica con o sin consecuencias físicas, de forma persistente, que coloquen a la víctima en una situación de hostigamiento, serán responsables por los siguientes ilícitos civiles, laborales, administrativos o penales de acuerdo con lo dispuesto en los artículos siguientes.”

En materia de acoso laboral también se aplicaron una pluralidad de convenios colectivos que remiten a las figuras legales<sup>296</sup>. En los convenios colectivos prima la precisión con que aparecen los elementos integrantes del concepto jurídico de acoso y

---

<sup>295</sup> CORREA, M.; FERNÁNDEZ, J.; GARCIA, B.; GÓMEZ, F.J.; MARTINEZ, C.; MOLINA, C.; OLARTE, S.; PEDROSA, S.I.; RODRÍGUEZ, M.L. (coordinador CORREA, M.) “*Acoso moral en el trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*”, Thomsom Aranzadi, 2006, Cizur Menor, Navarra, pp 81-89

<sup>296</sup> C.C de Agencia EFE SA Resolución de 24/11/04, BOE 27/1/05, CC Tel yco SAU (Resolución 13/7/04, BOE 30/9/04), XIX CC general del sector de contratas ferroviarias (Resolución 21/9/05, BOE 6/10/05).

la presencia general del elemento teleológico “ que tengan por finalidad...<sup>297</sup> que persigue producir.<sup>298</sup>”; destacando el elemento finalista del acoso.

En cuanto al acoso sexual, en España, el tratamiento legal que se ha dado al acoso sexual ha pasado desde 1995 de no tener un tipo penal propio lo que obligaba a abordarlo judicialmente a través de otros derechos agraviados; intimidad, igualdad,... a ser reconocido, como un tipo penal autónomo y a ser contemplado explícitamente como infracción laboral muy grave.

Ante la falta de tipificación especial, se protegía frente al acoso sexual, a través de la protección de los derechos fundamentales lesionados :a) el derecho a la intimidad (Art.18.1 de la Constitución Española, CE)b) el derecho a la integridad física y moral (Art. 15 CE) respecto al Art. 40.2 CE ya que tales actuaciones afectan a la salud de los afectados.c) el derecho a la igualdad (Art. 14 CE) en cuanto que la mayor parte de estas acciones se producen contra mujeres.Por esta vía, agravio de derechos fundamentales, cabía la interposición de acciones judiciales para restituir los bienes constitucionales infringidos, así como obtener una indemnización por daños y perjuicios.

La legislación laboral abordaba la cuestión en el TRET (Texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RD 1/1995 de 24 Marzo) en su Sección 2º (Derechos y deberes laborales básicos), Art. 4 (Derechos laborales) punto 2, señalando : «En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho;...e) al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual».Por su parte, el Art. 50.1.c.1. recogía que «serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción de su contrato: c ) cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario». Y en cuanto a la indemnización, el art. 50.2. señala que «en tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente» (que según fija el art. 56.1.a) es una indemnización de 45 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 42 mensualidades).Con independencia de ello,

---

<sup>297</sup> XIV CC General de la industria química (Resolución 21/7/04, BOE 6/8/04, Art. 61.)

<sup>298</sup> Acuerdo marco del grupo de empresas formado por Altadis SA y Logista SA (Resolución 2/12/04, BOE 1/1/05, art.64)

era posible reclamar la indemnización por daños morales derivados de la falta de respeto a la intimidad y dignidad del trabajador, siendo competente la jurisdicción social.

El Art. 96.11 del TRET establecía que eran infracciones muy graves «los actos del empresario que fueren contrarios al respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores».

Posteriormente, el Art. 37 de la Ley 50/1998 de 30 de diciembre de 1998, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (BOE del 31 XII1998) añadió un nuevo apartado, con el número 14, en el Art. 96 del Texto Refundido de la Ley del ET, en el que consideraba también infracción muy grave «El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma».

Más tarde, el RDL 5/2000 de 4 de agosto por el que se aprueba la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social deroga los artículos citados del Texto Refundido de la Ley del ET (artículos 93 a 96) y recoge en su artículo 8, apartado 13, como infracción muy grave, “El acoso sexual, cuando se produzca en el ámbito a que alcanzan las facultades de dirección del empresario, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma”.

Con anterioridad el artículo 3 de la Ley 3/89, de 3 de Marzo, adicionó un nuevo párrafo al artículo 63.1 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aplicable a los casos de acoso sexual en el sentido de que “Los funcionarios tendrán derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual”.

La Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, no contenía norma específica que se refiera concretamente al acoso sexual como una conducta susceptible de prevención, por lo que a falta de norma concreta se acudía al Art. 14.1º. “Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo” y el Art. 19.1º del TRET, que reza “El trabajador, en la prestación de sus servicios tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene”, para amparar frente al acoso sexual laboral.

A partir de la reforma del Código Penal operada en el año 1995, la legislación penal recoge por primera vez, el acoso sexual <sup>299</sup>, en el Libro II, Título VIII (Delitos contra la libertad sexual), Capítulo III (Del acoso sexual) Art. 184 <sup>300</sup> y en el Libro II, Título XIX (Delitos contra la administración Pública), Capítulo IX (De las negociaciones y actividades prohibidas a los funcionarios públicos y de los abusos en el ejercicio de su función), el Art. 443 <sup>301</sup> y el Art. 445 <sup>302</sup>

---

<sup>299</sup> La sentencia de 13 de diciembre de 1999 del Tribunal Constitucional, la primera dictada en materia de acoso sexual por el Alto Tribunal, conceptúa el acoso en su fundamento jurídico tercero en el sentido siguiente: "...queda prohibido no sólo el acoso en el cual el sometimiento de la mujer o del hombre a tales requerimientos no queridos ni pedidos de empleadores o compañeros se erige en un peligro de la estabilidad en el empleo, la promoción o la formación profesional o cualesquiera otras condiciones en el trabajo o en el salario, sino también, el acoso sexual consiste en un comportamiento de carácter libidinoso no deseado por generar un ambiente laboral desagradable, incómodo, intimidatorio, hostil, o fensivo o humillante para el trabajador."

<sup>300</sup> 1. «El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de arresto de seis a doce fines de semana o multa de tres a seis meses. 2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pudiera tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses. 3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos del apartado 2 del presente artículo».

<sup>301</sup> «Será castigado con la pena de prisión de 1 a 2 años e inhabilitación absoluta por tiempo de 6 a 12 años, la autoridad o funcionario público que solicitare sexualmente a una persona que, para sí misma o para su cónyuge u otra persona con la que se halla ligado de forma estable por análoga relación de afectividad, ascendiente, descendiente, hermano, por naturaleza, por adopción, o afines en los mismos grados, tenga pretensiones pendientes de la resolución de aquél o acerca de las cuales deba vacuar informe o elevar consulta a un superior».

<sup>302</sup> «Las penas previstas en los dos artículos anteriores se impondrán sin perjuicio de las que correspondan por los delitos contra la libertad sexual efectivamente cometidos» (los correspondientes a los artículos 178 a 194)



#### 4.-MECANISMOS DE DIFERENCIACIÓN ENTRE EL ACOSO

Es importante no confundir acoso moral con lo que no lo es<sup>303</sup>. El acoso laboral se caracteriza por la intensidad y la repetición sistemática de la agresión así como por la ilegitimidad ética de sus ataques, dirigidos a la destrucción psicológica de la persona. El fin último del Mobbing es acabar con el equilibrio y la resistencia psicológica de la persona acosada, desgastándola emocional y físicamente. Otro rasgo inconfundible del acoso es que se produce una escalada creciente de los ataques, hasta llegar a extremos imposibles de soportar por el acosado. Debido a ello, en las empresas privadas un 90% de los casos de acoso suelen terminar con la salida de la persona de la organización<sup>304</sup>.

No debe confundirse estrés y acoso laboral, ya que aunque el segundo conlleva altísimas tasas de estrés, se trata de dos fenómenos muy diferentes. Muchos trabajadores que están cansados, estresados o nerviosos, a veces como consecuencia de un jefe autoritario, exigente, rígido o con pocas habilidades sociales, se queja de acoso psicológico en el trabajo y así lo expresan en los cuestionarios, cuando realmente lo que están sufriendo no es acoso laboral<sup>305</sup>.

Hirigoyen<sup>306</sup> recoge supuestos de acoso laboral que no son tales:

a) Existen empleados tan hipersensibles que casi tienen sentimientos de persecución, sintiéndose víctimas perpetuas que continuamente se ven agredidas, sin estarlo realmente.

---

<sup>303</sup> DE ELENA, J. “Los problemas de denominación del estudio del Mobbing”, en Romay, J; Salgado, J; Romani y Robla, D (eds) *Psicología de las organizaciones, del Trabajo y recursos humanos y de la Salud*, Madrid, Biblioteca Nueva, pp699-706.

<sup>304</sup> BLANCO, C. “Acoso moral, miedo y sufrimiento Eichman en la globalización”. Madrid. Ediciones del Orto.. Para este autor, el acoso se ha convertido en una alternativa al despido en la actual jungla ultraliberal.

<sup>305</sup> OVEJERO BERNAL, A. “Fundamentos de psicología jurídica y investigación criminal. Ediciones Universidad. Salamanca. 2009 pag 302.

<sup>306</sup> HIRIGOYEN, M .F. “Lugar de Trabajo.” En Sanmartín (Comp.) *El laberinto de la violencia*. Barcelona, España 2004 Ed. Ariel. Pp. 111-122.

b) Otros trabajadores encuentran en el acoso la ocasión para ajustar cuentas con sus superiores porque no están satisfechos con su trabajo.

c) También hay trabajadores perversos, que, dándole la vuelta a la situación, acusan a un colega o a un superior de acoso con la finalidad de enmascarar sus propias acciones acosadoras, haciéndose así pasar por víctima cuando realmente son ellos los acosadores, aunque los pocos casos existentes de este tipo de personas no deben hacernos olvidar las víctimas reales, muchísimo más numerosas y que realmente están sufriendo muchísimo. La existencia de denuncias falsas trae consecuencias, hace un daño inmenso y doble, por un lado, a las personas que están siendo realmente acosadas : en primer lugar porque las falsas denuncias, ahora que la sociedad comienza a sensibilizarse respecto de esta cuestión, descreditan a quienes se atreven a denunciar casos reales de acoso laboral, sembrando dudas sobre la existencia real de casos de acoso psicosocial en el trabajo, y en segundo lugar, están poniendo en bandeja a los propios acosadores la excusa perfecta para negar su acoso real, pues como muestra el sesgo confirmatorio, basta con dos o tres casos de denuncia falsa- y peor si son más- para que la gente termine no creyendo en la existencia de esta plaga. Por tanto, en términos generales, se puede decir que no es Mobbing, cualquier incidente puntual, ya que lo característico del Mobbing es su intencionalidad y la repetición constante en el tiempo de determinados actos.

Piñuel<sup>307</sup> concreta diciendo “Todo aquello que no cumple estos criterios puede resultar desagradable y producir estrés en el trabajador, pero no es acoso psicológico en el trabajo... Lo que cuenta es la repetición porque es precisamente el efecto acumulativo de los microtraumas frecuentes y reiterados lo que produce el efecto del hundimiento de la víctima. De una agresión aislada te puedes recuperar emocionalmente en un periodo de tiempo más o menos breve- siempre en proporción a la intensidad y a la importancia del hecho, pero no sucede así cuando se están produciendo estos hechos constantemente porque de esa manera, cuando aún no te has recuperado de un golpe o estás a punto de conseguirlo, te llega el siguiente.

El Mobbing es un estresor social extremo, que produce reacciones de estrés, que

---

<sup>307</sup> PIÑUEL YZABAKLA, I. “*Mobbing: Manual de autoayuda. Claves para reconocer y superar el acoso psicológico en el trabajo*”. Madrid 2004. Editorial Aguilar, p 28.

a su vez pueden resultar estresores sociales para otros<sup>308</sup>

El decurso del psicoterror o mobbing cambia su carácter diacrónicamente<sup>309</sup>, en la medida en que el contexto social cambia.<sup>310</sup>

a) Incidentes Críticos. El acoso comienza frecuentemente con un conflicto, para pasar en las siguientes fases a un conflicto escalonado. No se sabe mucho acerca del por qué un conflicto degenera en Mobbing. Esta primera fase, que puede ser muy corta, no es propiamente “Mobbing”. La siguiente fase revela acciones estigmatizadoras por parte de colegas o supervisores.

b) Acoso y Estigmatización. Las actividades de Mobbing pueden contener un amplio número de conductas que en la interacción social normal, no son indicativas de agresión o rechazo. Sin embargo, al estar sujeto a este tipo de conductas, casi con una cadencia diaria y por un largo periodo de tiempo, éstas pueden cambiar su contextualización y ser usadas para estigmatizar a la víctima. De hecho, todas las conductas observadas, con independencia de su significado normal en la comunicación cotidiana, tienen como común denominador el de “ir a por alguien” o castigarle. Por lo tanto, la manipulación agresiva es la característica básica de tales hechos.

c) Intervención de las autoridades de personal. Cuando esto ocurre, el problema adquiere carácter oficial. Debido a la estigmatización previa, es muy fácil malinterpretar la situación como culpa de la persona sujeta. Los directivos tienden a asumir las opiniones creadas durante las fases anteriores. Con frecuencia ello lleva a provocar el deseo de actuación en caminadas a “liberarse del mismísimo diablo”, la víctima. Lo que arrastra, la mayoría de las veces, serias violaciones de derechos de la víctima, en cuanto la administración de personal está sujeta a la legislación laboral. Como resultado final de esta fase la víctima queda marcada/estigmatizada. Debido al “error básico de atribución”, los colegas y los directivos tienden a buscar explicaciones en las

---

<sup>308</sup> LEYMANN, H.”*Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal ("mobbing") en el trabajo*. Universidad de Umeå (Suecia) [www.acosolaboral.net](http://www.acosolaboral.net)

<sup>309</sup> LEYMANN, H.” *Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal ("mobbing") en el trabajo*. [www.acosolaboral.net](http://www.acosolaboral.net)\_Universidad de Umeå (Suecia)

<sup>310</sup> Tanto la investigación escandinava, como la austriaca o finlandesa, hasta el momento han encontrado patrones muy estereotipados (Leymann, e. g. 1990).



características personales de la víctima, más que en las condiciones ambientales. Esto es particularmente probable cuando las autoridades son responsables de las condiciones psicológicas de trabajo, y no aceptan la responsabilidad de la causa situacional.

d) Exclusión. En la medida en que las condiciones de trabajo causantes del problema no son resueltas, es bien conocido que lo normal es que la víctima abandone el trabajo mucho antes de su jubilación natural. Esta dinámica es probablemente la responsable del desarrollo de serias enfermedades y de que la víctima busque ayuda médica o psicológica. Muy frecuentemente la víctima es incorrectamente diagnosticada por los profesionales, ya sea por lo increíble de su historia, o por no molestarse en analizar la dinámica social desencadenante. Los diagnósticos más incorrectos son los de personalidad paranoica, maniaco-depresiva o con alteraciones del carácter.

González De Rivera, López Cabarcos/ Vázquez Rodríguez, e Hirigoyen<sup>311</sup>, realizan un excelente trabajo de delimitación del mobbing y otras figuras:

*Bossing*: Se refiere al acoso psicológico en el lugar de trabajo cuando la actitud de hostigamiento y persecución es ejercida por el empresario o por mandos de la empresa bajo la supervisión de éste. El término “bossing” proviene del inglés “boss” que significa jefe. En el caso del bossing, el empleador o los mandos intermedios a su cargo tratan de librarse de las personas que resultan incómodas a la dirección de la empresa, instándolos a que firmen el despido voluntario para evitar males mayores.

*Bullying*<sup>312</sup>: El bullying en principio no tiene nada que ver con el mundo del trabajo. En los países anglosajones se llama bully (“torito”) a un tipo brutal que, en

---

<sup>311</sup> GONZÁLEZ DE RIVERA, “El maltrato psicológico. Cómo defenderse del Mobbing y otras formas de acoso”. Espasa (Madrid) 2005, pp. 35 a 77; LÓPEZ CABARCOS/ VÁZQUEZ RODRÍGUEZ, “*Mobbing, cómo prevenir, identificar y solucionar el acoso psicológico en el trabajo*”. Ediciones pirámide, 2003. Madrid pp. 42 a 47 e HIRIGOYEN, *El acoso moral en el trabajo*, pp. 68 a 78.

<sup>312</sup> Últimamente se están dando casos de acoso en el ámbito educativo (ya sea en la escuela o en los institutos de educación secundaria) en los que la víctima no es un alumno sino un profesor, y los agresores no son sólo alumnos sino también sus padres, el fenómeno es ciertamente preocupante siendo de destacar que los últimos pronunciamientos jurisprudenciales han optado por otorgar el carácter de autoridad pública a los profesores con el fin de imponer mayores condenas a los agresores. El fenómeno del acoso escolar tiene rasgos muy similares al acoso laboral, si no fuera tan doloroso podría describirse como el “ensayo” de los pequeños agresores escolares para ser unos buenos acosadores laborales, y en idéntico sentido la víctima de acoso escolar puede ser el embrión de acosado laboral; es por ello esencial que las políticas educativas tomen en consideración esta “patología” del sistema y adopten medidas para atajar, desde el origen, estas conductas.

solitario o como cabecilla de un grupo de secuestradores complacientes, persigue y atormenta a un individuo más débil; y bullying es la acción que cometen, consistente en humillaciones, vejaciones, novatadas u otras amenazas que de terminados niños o grupos de niños les infligen a otros niños.

*Harassment*: Hasta los inicios de la década de los noventa, el término empleado para referirse al acoso moral en el trabajo era “harassment” o su traducción al español como hostigamiento (acción de molestar a alguien o burlarse de él insistentemente). De hecho, la Nota Técnica de Prevención 476-1998 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo habla del hostigamiento psicológico para referirse a las situaciones de acoso moral en el trabajo.

*Whistleblower*: Literalmente un whistleblower es el que hace sonar la campana de alarma o se va de la lengua. Por eso se convierte en víctima de represalias. Considera su deber alertar a la opinión pública acerca de las malversaciones, los actos de corrupción o las violaciones de la ley en los grandes servicios públicos donde trabaja o acerca de aquellas acciones de sus compañeros de trabajo que representan un peligro sustancial y específico relativo a la salud pública o a la seguridad. Hasta la fecha los sectores donde más se ha dado son la sanidad y el ejército. En la práctica los que denuncian las disfunciones de un sistema sufren, evidentemente las represalias de dicho sistema.

*Ijime*<sup>313</sup>: En Japón el ijime (acoso en japonés) se utiliza para describir las novatadas y las humillaciones que sufren los niños en la escuela aunque también se emplea para describir, en las empresas niponas, las presiones de un grupo cuando pretende formar a los jóvenes reclutados o someter a los elementos perturbadores. Como los japoneses no son nada partidarios del individualismo, el objeto del ijime consiste en integrar a los individuos en el grupo y en acomodarlos a las reglas. El término surge en 1972 ante la necesidad de las empresas niponas de reclutar trabajadores adaptados al trabajo estandarizado, evitando así las individualidades, las personalidades marcadas y cualquier rastro de crítica hacia el proceder de la misma empresa.

---

<sup>313</sup> ESCUDERO, J.F; POYATOS, G.”*Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal*”, Edit Bosch, 2ª edición, 2005, Barcelona, p73.

*Karhoshi*<sup>314</sup>: Ocurre, hasta ahora sólo en Japón. Se traduce por Muerte súbita o muerte por exceso de trabajo. Se trata de ejecutivos sometidos a largas jornadas de trabajo que fallecen sorpresivamente de infarto.

Visto lo anterior, vamos a señalar los supuestos que no constituyen mobbing, debido a su especificidad. El mobbing debe diferenciarse de una serie de figuras que se le asemejan pero que se distinguen en lo esencial de una situación de acoso moral en el trabajo.

Las figuras afines que no son mobbing, según la doctrina mayoritaria, son:

1º) El ejercicio arbitrario del poder directivo empresarial<sup>315</sup>;

2º) El Síndrome del Burnout<sup>316</sup>

3º) Trastornos psíquicos tales como la esquizofrenia y la depresión psíquica;

4º) el acoso sexual;

5º) el estrés laboral.

1º) El ejercicio arbitrario del poder directivo empresarial. El empresario, de conformidad con el artículo 5 a) ET, que impone al trabajador "la obligación de cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo", y el Artículo 20<sup>317</sup> tiene

---

<sup>314</sup> ESCUDERO, J.F; POYATOS, G. "Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal," Edit Bosch, 2º edición, 2005, Barcelona, p72.

<sup>315</sup> CORREA, M, "El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo", en FERNÁNDEZ, J; GARCIA, B; GÓMEZ, F.J.; MARTÍNEZ, C; MOLINA, C; OLARTE, S; PEDROSA, S.I; RODRÍGUEZ, M.L. (coordinador CORREA, M) "Acoso moral en el trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños", Thomson Aranzadi, 2006, Cizur Menor, Navarra, pp67.

<sup>316</sup> GIL MONTE, P.R "El Síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout)" Editor: Pirámide, 2005. pp 192.

<sup>317</sup> Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Artículo 20.1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue. 2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar su medida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe. 3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de

la Dirección y control de la actividad laboral. Pero este poder no es omnímodo, tiene como límite<sup>318</sup>, que la decisión patronal atente a la dignidad y honor del trabajador, prevista en los artículos 4, 18 y 20 del ET, o a cualquiera de los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidas en la constitución.

Los Estados modernos, y en particular los Estados sociales y de Derecho, se caracterizan por reconocer a los individuos una esfera personal de libertad sobre la que su capacidad de decisión resulta prácticamente plena. Los derechos fundamentales —especial, aunque no exclusivamente, la intimidad y las libertades ideológica y religiosa—, en relación con el libre desarrollo de la personalidad y la dignidad<sup>319</sup>, garantizan que una persona pueda decidir sobre sus creencias, gustos, aficiones, etc., sin intromisiones de terceros.

Sin embargo, cuando la persona se inserta en una organización, y principalmente en una organización productiva, su capacidad de decisión sobre la esfera personal podría sufrir alguna merma, puesto que las facultades empresariales<sup>320</sup> permiten al empleador organizar los recursos productivos de la forma más eficiente posible, y los trabajadores deben aceptar determinados sacrificios en beneficio de la prosperidad de la actividad patronal, porque la buena marcha del negocio no sólo redundaría en beneficio del empresario, sino que los trabajadores consiguen mejores perspectivas laborales (mayor estabilidad en el empleo, posibilidades de promoción si la empresa crece, etc.) y/o salariales (reparto de beneficios, primas por productividad, etc.).

---

vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso. 4. El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

<sup>318</sup> STS Sala Social 23/01/2001. Ponente: Mariano Sampedro Corral.

<sup>319</sup> MARTÍNEZ MORENO, V.C., “*Vida privada y relación de trabajo. A propósito de pactar individualmente las condiciones de ejercicio de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral*,” *Tribuna Social*, nº 197, 2007, pp. 17 y ss.

<sup>320</sup> RODRÍGUEZ CARDO, I.A. “*Poder de dirección empresarial y esfera personal del trabajador*,” Profesor Titular de Universidad Interino. Universidad de Oviedo. Consejo Económico y Social del Principado de Asturias. Colección de estudios. Número 9. El presente trabajo se enmarca en el proyecto de investigación del MEC sobre “*Igualdad y no discriminación en el empleo: las causas de discriminación laboral*” (SEJ2005-08973), dirigido por Joaquín García Murcia. Trabajo cerrado a 7 de noviembre.

Más, el poder de dirección empresarial no atribuye a su titular derechos ilimitados, pues la condición de trabajador no puede conllevar un despojo absoluto de los derechos que legítimamente le corresponden como persona, de modo que el ordenamiento garantiza un espacio reservado, cierta capacidad de decisión sobre esos aspectos íntimos o personales. En principio, el empresario está obligado a respetar esa esfera personal de sus empleados, y no se admiten injerencias en un terreno que puede repercutir en derechos que la Constitución configura como fundamentales, y les dota por tanto de una protección en grado máximo.

Pero, es evidente que el poder de dirección, que se enmarca en la libertad de empresa, también reconocida constitucionalmente en el Art. 38, puede colisionar con los legítimos derechos de los trabajadores, y no siempre estos deben prevalecer, porque el interés empresarial, en ciertos casos, justifica una «moralización»<sup>321</sup> —o sacrificio parcial— de los derechos fundamentales<sup>322</sup>. En este sentido, entre el haz de decisiones que el empresario puede adoptar se encuentran algunas que no redundan directamente en la organización de los recursos para incrementar la productividad, sino que pretenden mejorar el buen trato que merecen los usuarios o clientes, o incluso crear o potenciar la imagen de empresa o de marca, de modo que el público en general identifique la empresa y sus productos a través de concretos estímulos visuales o auditivos. En otros casos, las decisiones empresariales de esta índole buscan mejorar la convivencia en la empresa, tanto en lo relativo a las relaciones entre los trabajadores y el propio empresario, como en lo concerniente a las relaciones de los trabajadores entre sí.

Como regla general, el empresario debe mostrar una actitud de indiferencia o neutralidad respecto de las opciones o decisiones del trabajador que se enmarcan en su esfera personal, pues «deben entenderse ilícitas aquellas prácticas empresariales que irrumpen en la vida privada del trabajador sin que pretendan una valoración de la aptitud profesional de aquel»<sup>323</sup>; ahora bien, cuando esas opciones o decisiones resultan

---

<sup>321</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO, M Y BRAVO FERRER, “Constitución, derechos fundamentales y contrato de trabajo,” RL, nº 1-2, 1996, p. 20.

<sup>322</sup> Vid. A. MARTÍN V ALVERDE, “El ordenamiento laboral en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional,” RPS, nº 137, 1983, pp. 124 y ss.; A. MONTOYA MELGAR, “El poder de dirección del empresario,” REDT, nº 100, 2000, pp. 575 y ss.

<sup>323</sup> BAYLOS GRAU A.P., “En torno al Estatuto de los Trabajadores: la prohibición de inquirir sobre la ideología, creencias y vida privada del trabajador”, en AA.VV., Lecciones de Derecho del Trabajo en homenaje a los profesores Bayón Chacón y Del Peso y Calvo, Universidad Complutense de Madrid, Madrid, 1980, pág. 333.

incompatibles con el interés empresarial o comercial, el trabajador sufre una modulación, más o menos intensa, de sus derechos, porque la colisión de los derechos individuales con la libertad de empresa —que ha llegado a ser calificada como derecho fundamental<sup>6</sup>— no siempre debe resolverse a favor de los primeros. En cualquier caso, las facultades empresariales resultan muy mediatizadas por el hecho de que la construcción, desarrollo y protección de la esfera personal del trabajador se articula principalmente a través de derechos de rango constitucional, y que en buena medida disfrutan de la tutela de más alto grado en su condición de derechos fundamentales, por lo que su limitación exige la adecuada demostración de una legítima razón empresarial.

La dignidad<sup>324</sup> de la persona es un valor espiritual y moral inherente a la persona, que se manifiesta singularmente en la autodeterminación consciente y responsable de la propia vida y que lleva consigo la pretensión al respecto por parte de los demás».

El empresario que, en ejercicio de su poder de dirección, se exceda en cuanto al contenido de este derecho para el empresario, no comete *misfeasance*, sino que atenta contra estos derechos fundamentales, precisamente, excediéndose en su poder de dirección.

La esfera personal del trabajador, que incluye tanto la «vida privada» como la más amplia «vida personal», se construye principalmente al amparo de las facultades que una persona puede ejercitar gracias a la titularidad de determinados derechos, muchos de ellos catalogados como fundamentales por el texto constitucional. Sin embargo, los derechos fundamentales, tanto los propiamente laborales como los que se han dado en llamar «inespecíficos», no son derechos absolutos, sino que deben limitarse para garantizar el respeto a los derechos ajenos. En particular, cuando el titular de tales derechos se inserta en una organización productiva como trabajador, la ley reconoce al empresario un poder de dirección, un «conjunto de facultades que definen la posición del empresario en la relación laboral»<sup>325</sup>, en la medida que «el trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue» (Art. 20.1 ET), y que «en el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida

---

<sup>324</sup> STC 53/1985, de 11 de abril.

<sup>325</sup> VALDÉS DALRÉ, F., «*Poderes del empresario y derechos de la persona del trabajador*», RL, nº 8, 1990, p. 11.

en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe» (Art. 20.2 ET).

El poder de dirección, que nació con una vocación limitada a su vertiente «directamente organizacional»<sup>326</sup>, es decir, ligada a la prestación de servicios<sup>327</sup>, debió modificar su fisonomía para adaptarse a las nuevas realidades, de modo que no sólo permite controlar la actividad netamente laboral del trabajador, sino que también puede llegar a condicionar conductas en principio ajenas a la relación de trabajo, pero que en alguna medida repercuten en los intereses empresariales, con los límites del respeto a sus derechos fundamentales.

El TC «ha insistido reiteradamente en la plena efectividad de los derechos fundamentales del trabajador en el marco de la relación laboral, ya que ésta no puede implicar, en modo alguno, la privación de tales derechos para quienes prestan servicio en las organizaciones productivas, que no son ajenas a los principios y derechos constitucionales que informan el sistema de relaciones de trabajo. En consecuencia, y como también ha afirmado este Tribunal, los trabajadores pueden sufrir las limitaciones que a los derechos fundamentales les pueda imponer el propio desarrollo de la relación laboral»<sup>328</sup>. En efecto, los derechos fundamentales han evolucionado desde su inicial eficacia meramente vertical —exigibles frente a los poderes públicos— hacia una eficacia también horizontal (*Drittwirkung*, en expresión germana), de modo que pueden ser invocados frente a sujetos privados. Desde esta perspectiva, los derechos fundamentales «no constituyen por sí mismos limitadas cláusulas de excepción que justifiquen el incumplimiento por parte del trabajador de sus deberes laborales»<sup>329</sup>, del mismo modo que «el contrato de trabajo no puede considerarse como un título legitimador de recortes en el ejercicio de los derechos fundamentales que incumben al

---

<sup>326</sup> LUQUE PARRA, M. “*Los límites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral*”, Bosch, Barcelona, 1999, p. 36.

<sup>327</sup> MONTOLYA MELGAR, A., “*El poder de dirección del empresario*”, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1965, pp. 36 y ss.

<sup>328</sup> STC 98/2000, de 10 de abril. También, entre otras, STC 90/1997, de 6 de mayo.

<sup>329</sup> STC 129/1989, de 17 de julio.

trabajador como ciudadano, que no pierde su condición de tal por insertarse en el ámbito de una organización privada », si bien «la inserción en la organización ajena modular aquellos derechos, en la medida estricta y necesaria para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva reflejo, a su vez, de derechos que han recibido consagración en el texto de nuestra norma fundamental (Art. 38 y 33 CE)»<sup>330</sup>De ahí que ni el derecho a la intimidad, ni ningún otro derecho fundamental, excepto seguramente el derecho a no ser torturado (Art. 15 CE)<sup>331</sup>, otorgue unas facultades ilimitadas, en la medida que todo ello debe «ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre que el recorte que aquel haya de experimentar se revele como necesario para lograr el fin legítimo previsto, proporcionalmente para alcanzarlo y, en todo caso, sea respetuoso con el contenido esencial del derecho »<sup>332</sup>. No en vano, «las organizaciones empresariales no forman mundos separados y estancos del resto de la sociedad, ni la libertad de empresa que establece el Art. 38 del Texto constitucional legitima que quien presta servicios en ellas, por cuenta y bajo la dependencia de sus titulares, deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas, que tienen un valor central en el sistema jurídico constitucional. Las manifestaciones de “feudalismo industrial” repugnan al Estado social y democrático de Derecho y a los valores superiores de libertad, justicia e igualdad a través de los cuales ese Estado toma forma y se realiza (Art. 1.1 CE; STC 88/1985, de 19 de julio, FJ 2). La efectividad de los derechos fundamentales del trabajador en el ámbito de las relaciones laborales debe ser compatible, por tanto, con el cuadro de límites recíprocos que pueden surgir entre aquellos y las facultades empresariales, las cuales son también expresión de derechos constitucionales reconocidos en los Arts. 33 y 38 CE. Por esa razón es necesario modular, según los casos, el ejercicio de todos ellos»<sup>333</sup>. En todo caso, el ejercicio de las facultades organizativas y disciplinarias del empleador no puede servir en ningún caso a la producción de resultados institucionales, lesivos de los derechos fundamentales del trabajador»<sup>334</sup> Así, en caso de despido del trabajador, por el ejercicio arbitrario del poder directivo empresarial, puede recurrir a la garantía de la indemnidad<sup>335</sup>La garantía

<sup>330</sup> STC 99/1994, de 11 de abril.

<sup>331</sup> STC 57/1994, de 28 de febrero.

<sup>332</sup> STC 186/2000, de 10 de julio.

<sup>333</sup> STC 151/2004, de 20 de septiembre.

<sup>334</sup> STC 181/2006, de 19 de junio.

<sup>335</sup> Que viene contemplada en normas que tratan de apoyar la reacción judicial frente a un comportamiento ilícito, como sucede en los supuestos del Art. 5 del Convenio OIT núm. 158 en relación con el despido, o



de indemnidad <sup>336</sup> es un instrumento que puede hacerse valer el trabajador ante cualquier acto de represalia llevado a cabo por el empresario en el ejercicio de sus facultades organizativas o disciplinarias con la finalidad ilícita de reprimir el ejercicio de la acción de tutela de los tribunales por sus trabajadores y, de modo particular, otorga una amplia cobertura frente a un acto de retorsión tan grave como es el despido y así lo señalaba la STC 7/1993, de 18 de enero (FJ 3 ), al declarar que "es claro ... que si la causa del despido del trabajador hubiera sido realmente una reacción ... por el hecho de haber ejercitado una acción judicial tendente al reconocimiento de unos derechos de los que se creía asistido, la calificación de tal sanción sería la de radicalmente nula"; en el mismo sentido, la STC núm. 198/2001, de 4 de octubre advierte que " el despido en estos casos supondría el desconocimiento o vulneración del derecho básico que ostentan los trabajadores, conforme al art. 4.2.g) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que configura como tal "el ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo". La STC 55/2004, de 19 de abril, vino a dar un salto de calidad y avanza en la definición de la garantía ampliando notablemente su alcance al entender que "la garantía de indemnidad del Art. 24.1 CE cubre, en consecuencia, todo acto procesal o preprocesal necesario para acceder a los Tribunales de Justicia; tanto, entonces, el ejercicio de la

---

el Art. 5 de la Directiva 75/117 y, en general, en las distintas Directivas comunitarias sobre no discriminación. Pero también ha tenido acogida en la doctrina del Tribunal Constitucional cuando se protege el derecho a la tutela judicial efectiva se trata, y así la STC 198/2001, de 4 de octubre, con cita de sus sentencias núm. 7/1993, de 18 de enero, 14/1993, de 18 de enero, 54/1995, de 24 de febrero, 197/1998, de 13 de octubre, 140/1999, de 22 de julio, 101/2000, de 10 de abril, 196/2000, de 24 de julio, 199/2000, 198/2001, de 4 de octubre, y 5/2003, de 20 de enero, señala que " el derecho a la tutela judicial efectiva no sólo se satisface... mediante la actuación de los Jueces y Tribunales, sino también a través de la garantía de indemnidad, que significa que del ejercicio de la acción judicial o de los actos preparatorios o previos a ésta no pueden seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagoniza .... En el ámbito de las relaciones laborales, la garantía de indemnidad se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas de las actuaciones del trabajador encaminadas a obtener la tutela de sus derechos", y añade, "que si la causa del despido del trabajador hubiera sido una reacción ... por el hecho de haber ejercitado una acción judicial tendente al reconocimiento de unos derechos de los que se creía asistido, la calificación de tal sanción sería la de radicalmente nula".

<sup>336</sup> Jurisprudencia [www.tirantloblanc.com](http://www.tirantloblanc.com) Sentencia 08/05/2009

Tribunal Superior de Justicia de Asturias. Social. despido objetivo. El fundamento de la resolución de instancia radica en considerar infringida la prelación normativa del Art. 24 de la Constitución y de la doctrina del Tribunal Constitucional sobre la garantía de indemnidad, en cuanto respuesta desproporcionada a la denuncia formulada por la trabajadora ante la policía judicial por los insultos y amenazas recibidos de uno de los empresarios, y así claramente se dice en el fundamento de derecho segundo de la resolución de instancia cuando, después de analizar la endeblez de los argumentos esgrimidos por la demandada para fundamentar el motivo del despido en razón de que no se acreditaba la existencia de una negativa rotunda de la actora a enseñar el programa informático la persona a la que se pretendía contratar, se concluye que fue la denuncia ante la policía por las amenazas recibidas a cargo del empresario, el motivo de encadenante del despido como en la propia comunicación al trabajador se reconoce.

acción en sede jurisdiccional, como los actos preparatorios o previos necesarios para dicho ejercicio, pues el derecho a la tutela judicial efectiva es perfectamente compatible con el establecimiento de condicionamientos previos para el acceso a la jurisdicción. Bajo esas circunstancias, en efecto, los mencionados actos previos y obligatorios no pueden permanecer al margen del derecho fundamental de tutela judicial, ya que, de otro modo, se dificultaría la plena efectividad del derecho, resultando sencillo para quien persiga impedir u obstaculizar su ejercicio poner en práctica medidas represivas justo en el momento anterior al planteamiento de la acción (SST C 14/1993, de 18 de enero, 140/1999, de 22 de julio, y 168/1999, de 27 de septiembre). Con trascripción casi literal de pronunciamientos previos la STC 120/2006, de 24 de abril, insiste en que "Esa restricción la hicimos extensiva en la STC 14/1993, de 18 de enero, FJ 2, "a cualquier otra medida dirigida a impedir, coartar o represaliar el ejercicio de la tutela judicial, y ello por el respeto que merecen el reconocimiento y la protección de los derechos fundamentales, no pudiendo anudarse al ejercicio de uno de estos derechos, otra consecuencia que la reparación in natura cuando ello sea posible, es decir, siempre que quepa rehabilitar al trabajador perjudicado en la integridad de su derecho". En este sentido cabe citar también la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 22 de septiembre de 1998 (asunto C-185/97), la cual, si bien centrada en el principio de igualdad de trato y en la Directiva 76/207 CEE, declara que debe protegerse al trabajador frente a las medidas empresariales adoptadas como consecuencia del ejercicio por aquél de acciones judiciales."<sup>337</sup>

---

<sup>337</sup> Alegada la vulneración de un derecho fundamental, la doctrina del Tribunal Constitucional recogida, entre otras, en las sentencias núm. 293/1983, 85/1995, 82/1997, 202/1997 y 144/2005, así como la del Tribunal Supremo de 9 y 15 de febrero de 1996 y 1 de junio de 1999, se resume en los siguientes términos: para que haya lugar a la inversión de la carga de la prueba no basta su mera alegación por el trabajador, sino que es preciso acreditar la existencia de indicios de violación del derecho fundamental que generen una duda razonable, y presente este principio de prueba, el demandado asume la carga de probar que los hechos motivadores de la decisión son legítimos o, aún sin probar su licitud, se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de un derecho fundamental. Establece, en este sentido la sentencia del Tribunal Constitucional 144/2005, de 6 de junio, que "la finalidad de la prueba indiciaria no es sino la de evitar que la imposibilidad de revelar los verdaderos motivos del acto empresarial impida declarar que éste resulta lesivo del derecho fundamental (STC 38/1981, de 23 de noviembre, FFJJ 2 y 3), finalidad en torno a la cual se articula el doble elemento de la prueba indiciaria. El primero, la necesidad por parte del trabajador de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental (STC 38/1986, de 21 de marzo, FJ 2), principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquél; un indicio que, como ha venido poniendo de relieve la jurisprudencia de este Tribunal, no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de que aquélla se haya producido (así, SSTC núm. 114/1989, de 22 de junio, FJ 5, o 85/1995, de 6 de junio, FJ 4). Sólo una vez cubierto este primer e inexcusable presupuesto, puede hacerse recaer sobre la parte demandada la carga de probar que su actuación tiene causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, así como que aquéllas tuvieron entidad suficiente como para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los

2º) El Síndrome del Burnout<sup>338</sup>. Se traduce por “estar quemado”, Es un trastorno emocional provocado por el trabajo y que conlleva graves consecuencias psíquicas y físicas (pues en muchos casos el fenómeno se somatiza). El “estar quemado” lleva en muchos casos a la ansiedad y la depresión y da origen a bajas laborales. Fue descrito por primera vez por H.J. F. Freudenberger en 1974, aunque fueron Maslach y Jackson en 1986 quienes definieron el concepto más claramente.<sup>339</sup>

Mientras que en el mobbing nos encontramos con un “ataque exterior” que puede adoptar diversas formas, en el “burnout” se produce una percepción propia o interiorizada de fracaso o agotamiento en el que influyen factores externos pero no existe acción propiamente dicha de otras personas encaminada a obtener esta sensación.

El mundo laboral ha experimentado una transformación importante en las últimas décadas en nuestro contexto sociocultural. Las nuevas exigencias del trabajo han originado la aparición de nuevos riesgos denominados psicosociales, relacionados en gran medida con el estrés laboral crónico o síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). La descripción más generalizada de esta situación es “sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resulta de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales y fuerza espiritual del trabajador” La psicóloga Maslach,<sup>340</sup> lo describe como “Síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal que puede ocurrir entre individuos cuyo trabajo implica atención o ayuda a personas” El síndrome de estar quemado ha sido definido<sup>341</sup> como una respuesta a un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son el agotamiento físico y psicológico, una actitud fría y despersonalizada en la relación con los demás y un sentimiento de falta de realización personal en el trabajo, así como la vivencia de

---

indicios”.

<sup>338</sup> GIL MONTE, P.R. “*El Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Burnout)*” Editor: Pirámide, 2005. p. 192.

<sup>339</sup> ESCUDERO, J.F; POYATOS, G.”*Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal*”, Edit Bosch, 2º edición, 2005, Barcelona, p78.

<sup>340</sup> El trabajo de la psicóloga ROSLACH, H. C. sobre el “*Síndrome del quemado*,” recoge la anterior definición de Fredenber (Usa.1974), si bien, amplía el estudio del fenómeno con JACKSON en 1986.

Un interesante trabajo sobre el TEJERO GONZALEZ, C.M. y FERNANDEZ DIAZ, M.J., EN “El acoso sexual en el trabajo, análisis y propuestas para su prevención” Revista bordón, nº 59/2007.

<sup>341</sup> MASLACH, C. “*Burnout: A multidimensional theory of burnout*”. En Cooper C. L., *Theories of Organizational Stress*. Oxford University Press (19 síndrome del quemado en la dirección escolar es realizado por 98), pp 68–85.

sentirse emocionalmente agotado. Este síndrome surge, cuando la persona, en contra de sus expectativas, no logra los resultados esperados, por más que se haya entrenado a fondo y esforzado por conseguirlos.

Maslach, Schaufeli y Leiter <sup>342</sup> definen al burnout como un síndrome psicológico que se produce en respuesta a factores de estrés interpersonal y crónico del ambiente laboral. Las tres dimensiones claves del burnout son: agotamiento emocional, cinismo y baja realización personal. La despersonalización consiste en el desarrollo de sentimientos negativos y de actitudes de cinismo hacia las personas de las que se ocupa el trabajador. Se trata de un endurecimiento afectivo lo que conlleva que culpen al usuario (por ejemplo una enfermera puede pensar de un paciente que le está bien merecido lo que le pasa, o que al indigente que atiende un trabajador es el culpable de los problemas que tiene). El agotamiento emocional se refiere al sentimiento que tiene un trabajador de no poder dar más de sí mismo a nivel afectivo. Es una sensación de agotamiento debido al contacto diario con personas a las que hay que atender como finalidad del trabajo. El agotamiento emocional es la dimensión de tensión básica del síndrome de burnout. La falta de realización personal consiste en una tendencia a evaluarse negativamente en su trabajo, y es a evaluación afecta a la forma en la que el trabajador desempeña su labor así como a la calidad de la atención al usuario. Los trabajadores se sienten descontentos consigo mismos e insatisfechos con sus resultados laborales. Constituye la dimensión de autoevaluación del burnout y se refiere a un autoconcepto negativo que desarrolla la persona acerca de sus competencias y su desempeño laboral. El cinismo representa la dimensión interpersonal del burnout, siendo una actitud distante e indiferente hacia las personas)<sup>343</sup>.

El síndrome de quemarse por el trabajo es un tipo de mecanismo de afrontamiento frente al estrés generado en la relación profesional-cliente, y en la relación

---

<sup>342</sup> POGOSTKING, M.C. "Mobbing Y Burnout: El efecto modulador del apoyo social." Università degli Studi di Bologna – Universidad de Valencia.

MASLACH, C., SCHAUFELI, W.B., Y LEITER, M.P. "Job Burnout. Annual Review of Psychology" 52(2001), pp 397–422.

<sup>343</sup> Maslach y Leiter (1997) desarrollaron un modelo sobre las causas del burnout, el cual propone que dicho síndrome se produce cuando existe un desequilibrio entre la naturaleza del trabajo y la naturaleza de la persona en las siguientes áreas: Carga de trabajo, control, valores, recompensa, comunidad y justicia. De esta manera, el burnout emerge cuando en las diferentes áreas no existe una armonía entre lo que ofrece el trabajo y lo que necesita la persona (Maslach, 1998).

profesional-organización. Los estresores laborales elicitán una serie de estrategias de afrontamiento. Cuando las estrategias no resultan exitosas, conllevan fracaso profesional y fracaso de las relaciones interpersonales con los sujetos hacia los que se destinó el trabajo. Por ello la respuesta desarrollada son sentimientos de baja realización personal en el trabajo y agotamiento profesional. Ante estos sentimientos el sujeto desarrolla actitudes de despersonalización como nueva forma de afrontamiento. Se trata pues de una respuesta a corto o medio plazo al estrés, en relación a las consecuencias que a más largo plazo tiene el estrés crónico sobre las personas.

Las fases del Burnout son distintas de las del mobbing, siendo distinta su conceptualización y sus causas.

1. Fase inicial de entusiasmo. En la etapa inicial de acceso a un puesto de trabajo es habitual que el trabajador experimente entusiasmo y sus expectativas sean positivas.

2. Fase de estancamiento. Debido a la conjunción de variables organizacionales, personales e interpersonales, la persona comienza a sentirse estancada, ve como sus expectativas no se están cumpliendo. Aunque el trabajo aún representa una fuente de realización personal, el trabajador comienza a replantearse la relación entre el esfuerzo personal depositado en el trabajo y los beneficios emocionales que recibe. Empezando a notar cierta sensación de derrota, comienza a sentirse incapaz. Comienzan a aparecer síntomas físicos como dolores de estómago y de cabeza.

3. Fase de frustración. Supone el inicio del síndrome, empieza a cuestionarse la eficacia del esfuerzo personal que realiza frente a los obstáculos derivados del desempeño del puesto de trabajo. Aún existe la posibilidad de encauzar el malestar hacia una nueva fase de entusiasmo, pero la falta de recursos personales y organizacionales puede condicionar el tránsito hacia una fase de apatía. Se siente el trabajo como carente de sentido. Aumentan los síntomas psicósomáticos. Se produce un descenso de la motivación y un incremento del agotamiento emocional y de los sentimientos de falta de realización personal.

4. Fase de hiperactividad y apatía. En primer lugar el trabajador se activa en su trabajo, dedica mayores esfuerzos a su trabajo a modo de compensar sus sentimientos de

falta de realización personal, pero no se gestiona adecuadamente y lo que consigue es sobrecargarse y contribuir aún más a su agotamiento emocional. Así que se produce el colapso y comienza a distanciarse de lo laboral, comienza a endurecerse afectivamente como método de afrontamiento a sus sentimientos de baja realización y agotamiento. Se trata del fenómeno de la despersonalización.

5. Fase de estar quemado. La persona experimenta sentimientos de tal magnitud que la estrategia que lleva a cabo para salir de la situación es dejar el puesto de trabajo, pedir traslados, cambiar de trabajo o seguir en una situación laboral que le hará sentirse cada vez peor.

Las causas del Burnout son el resultado de un proceso de interacción mediante el cual el sujeto busca ajustarse a su entorno laboral y son muchas las variables que se ponen en marcha a la hora de explicar el síndrome. Algunas de las variables serían las variables organizacionales o situaciones como la sobrecarga laboral (cuando existe demasiada estimulación y reto en el puesto, por ejemplo que un enfermero tenga sobrecarga laboral implica no poder atender a los pacientes como desearía, recibir quejas de los pacientes y de los familiares e incluso de los propios compañeros y así se pueden producir sentimientos de falta de aptitud profesional y baja realización personal), pobreza de rol (posición en la que existe muy poca estimulación y reto). En ambos casos el sujeto pierde autonomía y control que conlleva a una pérdida de autoimagen y sentimientos de irritabilidad. Las diferentes culturas organizacionales, por ejemplo, una burocracia mecánica, que se caracteriza por la estandarización del trabajo y la formalización puede producir en las personas rutina, monotonía y falta de control, mientras que una burocracia profesionalizada el síndrome está ocasionado por la relativa laxitud de la estructura que conlleva una confrontación constante con los demás, y origina ambigüedad de rol. Con respecto a los contenidos del puesto de trabajo, que un empleo no permita poner en práctica las habilidades adquiridas para con las personas. La falta de retroinformación sobre cómo se realiza el trabajo, puede dar lugar a falta de realización personal. Estresores del ambiente físico como ruido, confort físico pueden ser importantes a la hora de desencadenar estrés laboral, y por consiguiente aumentar la probabilidad de sufrir el síndrome de quemarse. Demandas estresantes del puesto también pueden contribuir a aumentar el estrés como el trabajo nocturno, estar expuesto a riesgos y peligros. La ambigüedad de rol es el grado de incertidumbre que el sujeto que

desempeña un rol tiene respecto al mismo. Puede estar producido por falta de información cuantitativa y cualitativa, que impide un desarrollo adecuado del rol por parte del sujeto. Los profesionales de las instituciones de servicios se encuentran constantemente en situaciones de ambigüedad de rol, en el sentido de asumir funciones que no son propias de su rol, por ejemplo un enfermero que ha de atender las emociones de un paciente. Esto afectaría a los sentimientos de realización personal. El conflicto de rol no es un conflicto interpersonal sino entre expectativas, por ejemplo el sujeto recibe dos expectativas diferentes de uno o varios miembros de la organización pero no puede satisfacer ambas puesto que son contradictorias. Por ejemplo es fácil que un profesional tenga que atender las necesidades de los clientes por un lado y de la institución al mismo tiempo, lo que produciría sentimientos de agotamiento y despersonalización. Posibilidades de desarrollarse en la carrera y posibilidades de promoción. La falta de seguridad en el puesto de trabajo produce agotamiento emocional. Las nuevas tecnologías, pueden influir negativamente sobre las personas dependiendo de variables como el grado de adaptación requerido, el ritmo de trabajo impuesto, el aislamiento social, disfunciones en los roles, etc. El grado de participación de los trabajadores en la toma de decisiones, la autonomía a la hora de tomar decisiones sin tener que consultar a un supervisor.

Por otro lado existen variables interpersonales, como las relaciones deterioradas con el personal de la organización afectan a la calidad de las relaciones con los usuarios, aumentando los sentimientos de estar quemado. La falta de cohesión del grupo puede ser un desencadenante del síndrome ya que el apoyo técnico y emocional por parte de los demás miembros de la organización es importante a la hora de no quemarse en el trabajo. Los pensamientos sobre lo que uno hace por sus compañeros, receptores de trabajo y lo que recibe de ellos, por ejemplo, es fácil, por ejemplo que las expectativas de recompensa y equidad de una enfermera aparezca frustradas frecuentemente, pues los pacientes suelen estar ansiosos y preocupados y la interacción con ellos no resulte recompensante. Pérdida de apoyo social en el trabajo, no pedir ayuda de los demás por miedo a ser criticado y ser considerado inepto. Pérdidas o amenazas que una persona siente al relacionarse con los demás (supervisores, compañeros, personas hacia las que se dirige el trabajo).

Igualmente, hay que contar con variables personales, que son aquellas variables relacionadas con la forma en la que un sujeto interpreta aquello que le rodea. Las cogniciones de un individuo influyen en su forma de interpretar el mundo que le rodea, y de esta interpretación se deriva un sentimiento y una forma de actuar posterior. En general supone un desajuste entre las expectativas del profesional y la realidad cotidiana, y el grado de adaptación entre estas y aquellas. Las expectativas que un profesional cuando comienza su andadura profesional o un trabajo son: Expectativas altruistas: poder ayudar a los que sufren. Expectativas profesionales: ser un profesional competente y ser considerado como tal. Expectativas sociales: Tener un prestigio social y buenos ingresos económicos. Trabajadores que piensan no haber sido capaces de alcanzar sus objetivos o pierda la esperanza por conseguirlos y sientan insatisfacción en su trabajo. Personas muy motivadas que hayan atribuido un significado existencial a su trabajo y sientan frustradas sus expectativas. Las personas con bajos sentimientos de autoeficiencia tanto mayor posibilidad de que marse en el puesto de trabajo. Se trata de incertidumbre a la hora de cómo hacer un trabajo o bien qué se espera de ellos a nivel personal. Cuando una persona considera que existe una gran diferencia entre la demanda que le exige su trabajo y los recursos de que dispone para hacerle frente, desarrolla sentimientos de desilusión y pérdida. Si además es pesimista con respecto al éxito en la resolución de dicha discrepancia, la persona puede llegar a sufrir el síndrome. Los profesionales más proclives a quemarse son aquellos más empáticos, sensibles, con dedicación profesional, idealistas, altruistas, entusiastas, susceptibles de identificarse con los demás.

Las personas más resistentes al síndrome se caracterizarían por tres actitudes: compromiso, control y reto. El compromiso se refiere al sentimiento de valor personal con respecto a sí mismo y a lo que hace, y por tanto implicarse en las diferentes situaciones de la vida (trabajo, familia, relaciones personales e institucionales). El control se refiere a la tendencia a creer que uno mismo influye en los eventos y resultados de las acciones, al creer esto uno pone en marcha estrategias para solucionar los problemas y no siente indefensión las acciones de los otros, el azar o el destino. Aunque creer en un excesivo control, y creer que todo se puede solucionar si se le pone la suficiente implicación también es perjudicial. El reto, las personas que perciben los cambios como oportunidades para desarrollarse más que como una amenaza a su seguridad, buscan nuevas experiencias y se aproximan a ellas con flexibilidad. Personas con ciertas



características de la personalidad o trastornos de la personalidad ; as personas más vulnerables son las que tienen un alto grado de autoexigencia con baja tolerancia al fracaso, buscan la perfección absoluta, necesitan controlarlo todo y en todo momento, desarrollan el sentimiento de indispensabilidad laboral y son muy ambiciosos. Estas características corresponderían a una personalidad obsesiva compulsiva.

Este síndrome<sup>344</sup> se da mayoritariamente en profesionales de las organizaciones de servicios (médicos, maestros, funcionarios de prisiones, policías, trabajadores sociales, psicólogos) que trabajan en contacto directo con los usuarios de dichas organizaciones (pacientes, alumnos, prisioneros, indigentes). Aunque no es único de estas profesiones puesto que se observa también en directivos y mandos intermedios de cualquier organización, entrenadores, deportistas, amas de casa, voluntariado, activistas políticos...)

El síndrome de quemarse en el trabajo tiene consecuencias personales a nivel emocional, comportamental y psicosomático. Igualmente, tiene consecuencias a nivel organizacional<sup>345</sup> (Satisfacción laboral baja, Propensión al abandono de la organización, Absentismo laboral, Deterioro de la calidad de servicio de la organización).

En nuestro derecho, el síndrome de quemarse en el trabajo no se está considerando accidente laboral<sup>346</sup> siendo tratado como tal en la jurisprudencia<sup>347</sup>

---

<sup>344</sup> MATTHIESEN, S. B., AASEN, E., HOLST, G., WIE, K., Y EINARSEN, S. "The escalation of conflict: A case study of bullying at work. *International Journal of Management and Decision Making*, "4(1) (2003), pp 96-112.

MIKKELSEN, E. G. Y EINARSEN, S. "Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: The role of state negative affectivity and generalized self-efficacy". *Scandinavian Journal of Psychology*, 43(5), (2002). pp 397-405.

<sup>345</sup> CORDES, C., Y DOUGHERTY, T. W. "Review and an Integration of Research on Job Burnout. "The Academy of Management Review, (1993): 18, (4), pp 621-656.

<sup>346</sup> La ley exige tres condiciones: 1.Existencia de lesión (física o psíquica)2.Trabajo por cuenta ajena3.Relación causal entre la lesión y el trabajo.

<sup>347</sup> En sentencia fechada el 2 de Noviembre de 1999, del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, se confirma la situación de baja de un trabajador como derivada de un accidente de trabajo. Su actividad consistía en organizar la producción de un taller, dirigiendo a un grupo de empleados disminuidos psíquicos. En 1998 el trabajador causó baja con una sintomatología de trastornos del sueño y agotamiento físico y psíquico, que le llevó a no encontrarse en condiciones de desarrollar su trabajo, a pesar del esfuerzo realizado para ello. En Salud Mental le diagnosticaron Síndrome de quemarse en el trabajo, descrito en el informe como un trastorno adaptativo crónico con ansiedad, como resultado de la interacción del trabajo con características de la personalidad. El tribunal recuerda que "La Ley General de la Seguridad Social considera accidente de trabajo la enfermedad que el trabajador contraiga con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo lugar por causa exclusiva la ejecución de éste". Otra sentencia, en este caso del Tribunal Superior de Justicia de Barcelona nº 16, de 27

Hay estudios <sup>348</sup> que señalan que la exposición al mobbing es un predictor del burnout y que el apoyo de los colegas modula los efectos del mobbing sobre el cinismo.

3º) Trastornos psíquicos tales como la esquizofrenia y la depresión psíquica; El término de esquizofrenia <sup>349</sup> fue introducido por el psiquiatra suizo Bleuler en 1911, pero este trastorno ya fue identificado por el psiquiatra alemán Kraepelin en 1896 bajo el nombre de "demencia precoz", queriendo significar que las personas afectadas, necesariamente sufren graves deterioros cognitivos y comportamentales, similares a las demencias experimentadas por algunas personas ancianas, pero en este caso se daría en una edad juvenil. Sin embargo Bleuler observó que no era así en todos los casos y consideró más apropiado dar el nombre de esquizofrenia como una escisión en la asociación de ideas o como una retirada de la realidad y la vida social. El término de esquizofrenia en sí significa "mente partida". La edad de aparición está comprendida entre los 15 y los 45 años, aunque suelen comenzar al final de la adolescencia, también hay casos de aparición en la infancia, que suelen enmascararse con problemas escolares o mal comportamiento. Quien sufre de esquizofrenia experimenta una distorsión de los pensamientos y sentimientos. Lo que caracteriza a la esquizofrenia es que afecta a la persona de una forma total, por lo que quien la padece comienza a sentir, pensar y hablar de forma diferente a como lo hacía antes. Dicha persona puede empezar a estar extraña, más aislada, puede evitar salir con amigos, duerme poco o demasiado, hable solo o se ría sin motivo aparente (aunque estos síntomas no tienen por qué aparecer en todos los pacientes.) .

---

de Diciembre de 2002, califica como accidente de trabajo el caso de una profesora en el cual se consideraba acreditado que la causa de las lesiones que padecía provenían del trabajo que desarrollaba como profesora y que padecía, por tanto, calificar de síndrome de quemarse en el trabajo. El Tribunal Superior de Justicia de Navarra, en sentencia de 23 de Marzo de 2004 afirma que el quemado por el trabajo tiene fuerzas pero no tiene ganas y que como consecuencia presenta una despersonalización, manifestada en falta de realización personal, sentimientos de frustración, inutilidad, desinterés progresivo hacia el trabajo con rutinización de tareas; aislamiento del entorno laboral y social y ansiedad y depresión (Trastorno adaptativo) También encontramos sentencias que hacen referencia al personal sanitario. Así el fallo de una sentencia del Juzgado de lo Social nº 10 de Sevilla considera que el síndrome de quemarse en el trabajo es accidente laboral. El fallo reconoció que el fallecimiento de un médico de atención primaria a consecuencia de un infarto agudo de miocardio tuvo su origen en el desgaste anímico al tratar a sus pacientes. En el informe pericial se señala que "el estrés es parte intrínseca del sistema de atención primaria y cuando es crónico puede llegar a ser emocional y físicamente extenuante".

<sup>348</sup> POGOSTKING, M.C. *MOBBING Y BURNOUT: "El efecto modulador del apoyo social"* "Università degli Studi di Bologna – Universidad de Valencia.

<sup>349</sup> <http://www.psicologia-online.com/colaboradores/esther/esquizofrenia1/index.shtml>

El DSMIV TR <sup>350</sup> señala síntomas positivos y síntomas negativos, que afectan a todos los ámbitos: social, laboral, familiar para su diagnóstico .

En el curso de esta enfermedad se pueden distinguir tres fases<sup>351</sup>:

La esquizofrenia muestra síntomas físicos y psicológicos semejantes, en algunos casos a los de la persona que sufre mobbing, pero sus causas son distintas.

---

<sup>350</sup> El esquema de los síntomas positivos es el siguiente :

*Síntomas positivos mentales:* ( psicóticos) *Alucinaciones:* son engaños de los sentidos, percepciones interiores que se producen sin un estímulo externo, Pueden ser de tipo auditivas, táctiles, visuales, gustativas y olfativas. *Delirio:* se trata de una convicción errónea de origen patológico que se manifiesta a pesar de razones contrarias y sensatas. El alcance con la realidad está restringido. *Trastorno del pensamiento:* Relatan a menudo que han perdido control sobre sus pensamientos, que estos le han sido sustraídos, impuestos o que son demasiado rígidos por extraños poderes o fuerzas relacionados con el lenguaje tenemos: descarrilamiento, tangencialidad, illogicalidad, presión del habla, distraibilidad...

En las crisis psicóticas, estos síntomas anteriores descritos pueden ir acompañados de: *Síntomas positivos en el ámbito de sentimientos:* angustia, excitabilidad *Síntomas positivos vegetativos:* insomnio, palpitaciones, sudores, mareos, trastornos gastrointestinales, trastornos respiratorios *Síntomas positivos de la motricidad:* comportamiento, agresivo y/o agitado, inquietud corporal, movimientos extraños y absurdos, conducta repetitiva. *Síntomas negativos:* En la esquizofrenia también hay otra serie de síntomas, que se suelen confundir como signos de pereza o de mal comportamiento, son los llamados síntomas negativos como por ejemplo, la apatía, la falta de energía, la falta de placer, insociabilidad, etc., los cuales deben ser tratados en la misma medida que los síntomas activos o positivos. Todos estos síntomas afectan a todos los ámbitos: social, laboral, familiar.

*Síntomas Negativos :* *Pobreza afectiva Alogia:* Se refiere al empobrecimiento del pensamiento y de la cognición. *Abulia –Apatía:* La abulia se manifiesta como una falta de energía, de impulso. La apatía es la falta de interés. A diferencia de la falta de energía de la depresión, en la esquizofrenia es relativamente crónica y normalmente no está acompañado de una afectividad triste.. *Anhedonia – insociabilidad:* La Anhedonia es la dificultad para experimentar interés o placer por las cosas que antes le gustaba hacer o por las actividades normalmente consideradas placenteras *Problemas cognitivos de la atención:* Problemas en la concentración y en la atención

*Tipos de esquizofrenia:* hemos señalado el carácter individual del cuadro de la enfermedad, por esto la subordinación a uno de los diversos tipos de la patología significa a menudo una simplificación. *Esquizofrenia paranoide:* se caracteriza por el predominio de ideas delirantes y alucinaciones, sobre todo auditivas. *Esquizofrenia catatónica:* predomina el trastorno del movimiento o movimientos motores. Los expertos hablan de "estupor catatónico". *Esquizofrenia desorganizada o hebefrenia:* predomina un afecto absurdo, no apropiado (se suelen reír cuando se les da una mala noticia, las conductas suelen ser infantiles, el estado de humor es absurdo, existe desinhibición en los sentimientos. *Esquizofrenia indiferenciada:* es un tipo de esquizofrenia en la cual no predomina un síntoma concreto para el diagnóstico, es como la mezcla de los otros anteriores. *Esquizofrenia residual:* en estos casos debe haber habido, por lo menos, un episodio de esquizofrenia anteriormente, pero en el momento actual no hay síntomas psicóticos importantes.

<sup>351</sup> 1ª fase prodrómica: es la fase en la vida de la persona que se produce antes del desencadenamiento de la enfermedad. Se denomina fase prodrómica a la fase que se produce antes de una crisis, por lo tanto hay una serie de síntomas, dificultad para concentrarse, dificultad en dormir, disfruta menos de las cosas, no recuerda con precisión, depresión y tristeza, preocupado con una o dos cosas, ve menos a sus amistades, piensa que se ríen o hablan mal de él, pérdida de interés en las cosas, se siente mal sin motivo claro, se siente muy agitado o emocionado, se siente inútil, otros cambios... 2º fase activa: es la fase donde se desencadena la enfermedad, son los llamados brotes o crisis, los síntomas que se producen son los positivos, alucinaciones, delirios, trastornos del pensamiento... es en la fase en la cual la familia se alarma y suele pedir ayuda médica. 3ª fase residual: no la sufren todos los enfermos, en esta fase los síntomas negativos llegan a su culmen y el deterioro personal, social y laboral es grave.

Para el modelo conceptual vulnerabilidad-estrés se supone que existe una especial vulnerabilidad psicológica para que pueda producirse una esquizofrenia. La primera responsabilidad se debe a determinadas condiciones hereditarias. Como desencadenante de la enfermedad debe sumarse una carga emocional especial (estrés). Los síntomas patológicos de la esquizofrenia deben entenderse como un intento de escapar de alguna manera a esta carga excesiva como la muerte de una persona próxima, el servicio militar, la pérdida de un puesto de trabajo... también un acontecimiento feliz, como el nacimiento de un niño, una boda, es decir situaciones que supongan un cambio en la vida.

Hay que mencionar la existencia de otros modelos médicos como por ejemplo: el modelo genético, neuroquímica, alteraciones cerebrales, alteraciones funcionales, electrofisiológicas y neuropsicológicas, complicaciones en el parto, infecciones por virus.

En cuanto a la depresión<sup>352</sup>, es un trastorno mental caracterizado por sentimientos de inutilidad, culpa, tristeza, indefensión y desesperanza profundos. A diferencia de la tristeza normal, o la del duelo, que sigue a la pérdida de un ser querido, la depresión patológica es una tristeza sin razón aparente que la justifique, y además grave y persistente.

La depresión, el más frecuente de todos los trastornos mentales, afecta a hombres y a mujeres de cualquier edad y clase social, aunque las mujeres, y las personas en ciertos periodos del ciclo vital (adolescencia, menopausia y andropausia, y en general los periodos de crisis o cambios importantes) parecen ser las más afectadas. Respecto a sus causas, igualmente, difieren de las del Mobbing, puede ser el resultado de muchas razones: la herencia genética (se transmite en su familia), otras enfermedades, ciertos medicamentos<sup>353</sup>, el uso de drogas o alcohol, otros problemas mentales (psiquiátricos).

---

<sup>352</sup> <http://www.portalplanetasedna.com.ar/depresion.htm>

<sup>353</sup> A veces una situación emocionalmente mala (pérdida de un familiar, o un problema de trabajo), pueden desencadenar la depresión o provocar que el paciente no se pueda recuperar completamente, pero en otras ocasiones se presenta incluso cuando todo en sus vidas marcha bien. Entre el 10 y 15 por ciento de las depresiones son provocadas por un problema médico (enfermedad del tiroides, el cáncer, o enfermedades neurológicas) o por medicamentos. Una vez que se da tratamiento contra la enfermedad, o se ajusta la dosis y el medicamento adecuados la depresión desaparecerá.

La depresión presenta síntomas<sup>354</sup> primarios y secundarios que, aunque puedan coincidir con los que manifieste una persona acosada, no tienen el mismo origen, como se ha visto.

El DSMIV TR distingue entre: F32 Trastorno depresivo mayor, episodio único<sup>355</sup>, F33 Trastorno depresivo mayor, recidivante<sup>356</sup> y F34.1 Trastorno distímico<sup>357</sup>.

---

<sup>354</sup> Síntomas de la Depresión: Las personas que padecen de depresión tienen ciertos síntomas característicos que les afectan casi todos los días por lo menos por un período de dos semanas. De estos síntomas los más característicos son: Perder interés en las cosas que antes disfrutaba. Sentirse triste, decaído emocionalmente o cabizbajo.

Y se asocian a los secundarios: Sentir que no tiene energía, cansado, o al contrario, sentirse inquieto y sin poder quedarse tranquilo. Sentir como que no vale nada o sentirse culpable. Que le aumente o disminuya el apetito o el peso. Tener pensamientos sobre la muerte o el suicidio. Tener problemas para concentrarse, pensar, recordar, o tomar decisiones. No poder dormir, o dormir demasiado.

Además se asocian otros síntomas de tipo físico o psicológico, como pueden ser: Dolores de cabeza. Dolores generales por todas las partes del cuerpo. Problemas digestivos o gástricos. Problemas sexuales. Sentirse pesimista. Sentirse ansioso o preocupado.

<sup>355</sup> Criterios para el episodio depresivo mayor: A Presencia de cinco (o más) de los siguientes síntomas durante un período de 2 semanas, que representan un cambio respecto a la actividad previa; uno de los síntomas debe ser 1 estado de ánimo depresivo o 2 pérdida de interés o de la capacidad para el placer. Nota: No se incluyen los síntomas que son claramente debidos a enfermedad médica o las ideas delirantes o alucinaciones no congruentes con el estado de ánimo.

1. Estado de ánimo depresivo la mayor parte del día, casi cada día según lo indica el propio sujeto (p. Ej., se siente triste o vacío) o la observación realizada por otros (p. Ej., llanto). En los niños y adolescentes el estado de ánimo puede ser irritable.
2. Disminución acusada del interés o de la capacidad para el placer en todas o casi todas las actividades, la mayor parte del día, casi cada día (según refiere el propio sujeto u observan los demás).
3. Pérdida importante de peso sin hacer régimen o aumento de peso (p. Ej., un cambio de más del 5 % del peso corporal en 1 mes), o pérdida o aumento del apetito casi cada día. Nota: En niños hay que valorar el fracaso en lograr los aumentos de peso esperables.
4. Insomnio o hipersomnia casi cada día.
5. Agitación o entecimiento psicomotor casi cada día (observable por los demás, no meras sensaciones de inquietud o de estar entecido).
6. Fatiga o pérdida de energía casi cada día.
7. Sentimientos de inutilidad o de culpa excesivos o inapropiados (que pueden ser delirantes) casi cada día (no los síntomas autoreproches o culpabilidad por el hecho de estar enfermo).
8. Disminución de la capacidad para pensar o concentrarse, o indecisión, casi cada día (ya sea una atribución subjetiva o una observación ajena).
9. Pensamientos recurrentes de muerte (no sólo temor a la muerte), ideación suicida recurrente si n un plan específico o una tentativa de suicidio o un plan específico para suicidarse.

B. Los síntomas no cumplen los criterios para un episodio mixto.

C. Los síntomas provocan malestar clínicamente significativo o deterioro social, laboral o de otras áreas importantes de la actividad del individuo.

D. Los síntomas no son debidos a los efectos fisiológicos directos de una sustancia (p. Ej., una droga, un medicamento) o una enfermedad médica (p. Ej., hipotiroidismo).

E. Los síntomas no se explican mejor por la presencia de un duelo (p. Ej., después de la pérdida de un ser querido), los síntomas persisten durante más de 2 meses o se caracterizan por una acusada incapacidad funcional, preocupaciones mórbidas de inutilidad, ideación suicida, síntomas psicóticos o entecimiento psicomotor.

Criterios para el diagnóstico de F32 Trastorno depresivo mayor, episodio único (296.2): A Presencia de un único episodio depresivo mayor. B. El episodio depresivo mayor no se explica mejor por la presencia de un trastorno esquizoafectivo y no está superpuesto a un esquizofrenia, un trastorno esquizofreniforme, un trastorno delirante o un trastorno psicótico no especificado. C. Nunca se ha producido un episodio maniaco, un episodio mixto o un episodio maniaco.

Nota: Esta exclusión no es aplicable si todos los episodios similares a la manía, a los episodios mixtos o a la hipomanía son inducidos por sustancias o por tratamientos o si se deben a los efectos fisiológicos

<sup>356</sup> Criterios para el diagnóstico de F33 Trastorno depresivo mayor, recidivante (296.3) A. Presencia de dos o más episodios depresivos mayores. Nota: Para ser considerados episodios separados tiene que haber un

4º) El acoso sexual; Cuando el acoso moral se realice en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, el acoso moral es además un acoso por razón de sexo en los términos que determina el Art.7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOI). Al respecto de esta situación de acoso sí se establece en la Ley (Art. 48 LOI) la necesidad de que las empresas arbitren un protocolo para saber cómo hay que actuar en esos casos.

Las conductas de acoso sexual están en muchos casos relacionadas con el acoso laboral, es más en numerosas ocasiones coexisten ambas aptitudes, materializándose el acoso laboral a través de conductas de acoso sexual. El elemento definidor del acoso sexual es el factor de discriminación por sexo que implica, suponiendo un atentado contra la libertad como derecho fundamental. Este comportamiento puede afectar a ambos sexos pero la realidad es que el número de mujeres afectadas es muy superior al de hombres.

---

intervalo de al menos 2 meses seguidos en los que no se cumplan los criterios para un episodio depresivo mayor. B. Los episodios depresivos mayores no se explican mejor por la presencia de un trastorno esquizoafectivo y no están superpuestos a una esquizofrenia, un trastorno esquizofreniforme, un trastorno delirante o un trastorno psicótico no especificado. C. Nunca se ha producido un episodio maniaco, un episodio mixto o un episodio hipomaniaco. Nota: Esta exclusión no es aplicable si todos los episodios similares a la manía, a los episodios mixtos o a la hipomanía son inducidos por sustancias o por tratamientos, o si son debidos a los efectos fisiológicos directos de una enfermedad médica.

<sup>357</sup> A. Estado de ánimo crónicamente depresivo la mayor parte del día de la mayoría de los días, manifestado por el sujeto u observado por los demás, durante al menos 2 años. Nota: En los niños y adolescentes el estado de ánimo puede ser irritable y la duración debe ser de al menos 1 año. B. Presencia, mientras está deprimido, de dos (o más) de los siguientes síntomas: 1. pérdida o aumento de apetito, 2. Insomnio o hipersomnia, 3. Falta de energía o fatiga, 4. Bajada o pérdida de la autoestima, 5. Dificultades para concentrarse o para tomar decisiones, 6. sentimientos de desesperanza. C. Durante el período de 2 años (1 año en niños y adolescentes) de la alteración, el sujeto no ha estado sin síntomas de los Criterios A y B durante más de 2 meses seguidos. D. No ha habido ningún episodio depresivo mayor durante los primeros 2 años de la alteración (1 año para niños y adolescentes); por ejemplo, la alteración no se explica mejor por la presencia de un trastorno depresivo mayor crónico o un trastorno depresivo mayor, en remisión parcial. Nota: Antes de la aparición del episodio distímico pudo haber un episodio depresivo mayor previo que ha remitido totalmente (ningún signo o síntoma significativos durante 2 meses). Además, tras los primeros 2 años (1 año en niños y adolescentes) de trastorno distímico, puede haber episodios de trastorno depresivo mayor superpuestos, en cuyo caso cabe realizar ambos diagnósticos si se cumplen los criterios para un episodio depresivo mayor. E. Nunca ha habido un episodio maniaco, un episodio mixto o un episodio hipomaniaco y nunca se han cumplido los criterios para el trastorno bipolar. F. La alteración no aparece exclusivamente en el transcurso de un trastorno psicótico crónico, como son la esquizofrenia o el trastorno delirante. G. Los síntomas no son debidos a los efectos fisiológicos directos de una sustancia (p. Ej., una droga, un medicamento) o a una enfermedad médica (p. Ej., hipotiroidismo). H. Los síntomas causan un malestar clínicamente significativo o deterioro social, laboral o de otras áreas importantes de la actividad del individuo.

Los principales elementos del acoso<sup>358</sup> sexual son la existencia real de una finalidad lesiva de la dignidad profesional y personal del trabajador, dentro de un plan preconcebido para generar ese resultado lesivo. La conducta de acoso sexual podrá ser de carácter ambiental o de intercambio. A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se consideran comportamientos que, por sí solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual, las siguientes:

De carácter ambiental: Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a, el uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito, llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.

De intercambio: el contacto físico de liberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario, invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas, invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas se a socien, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder la víctima, cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.

Respecto al acoso sexual, hay autores<sup>359</sup> que lo consideran dos problemas laborales distintos, respecto del mobbing, y otros que estiman, que el acoso sexual es la especie y el acoso moral el género, de forma que el acoso sexual no es más que una de las manifestaciones del acoso moral.

---

<sup>358</sup> <http://www.mujeractual.com/trabajo/discriminacion/acoso2.html>

<sup>359</sup> ESCUDERO, J.F; POYATOS, G. "Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal", Edit Bosch, 2ª edición, 2005, Barcelona, p82 cita a LU ELMO MILLAN, "Acoso y mobbing. Nuevas perspectivas sobre el tratamiento jurídico de un tema intemporal de actualidad." Revista española de derecho del trabajo n° 115, enero/febrero 2003, p 7, como ejemplo de autores que distinguen ambas. Autor que los estima en relación de especie-género, es Rodríguez- Piñero Royo.

La Recomendación de la Comunidad europea 92/131 de noviembre de 1991 entiende por acoso sexual toda conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de las mujeres y de los hombres en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, que resulta inaceptable porque dicha conducta es indeseable, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma. Es asimismo inaceptable que la negativa o el sometimiento a estas conductas se utilice de forma explícita o implícita para tomar una decisión que tenga efectos sobre la formación, el empleo, la continuidad en éste o el salario. Estas conductas crean un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de las mismas.

El acoso sexual es sobre todo un ataque a la libertad personal y sexual, que tiene una gran incidencia y gravedad en el ámbito laboral puesto que, en la mayoría de los casos supone un abuso de autoridad ejercido por el empleador o superior sobre una trabajadora (ya hemos dicho que este tipo de conductas las sufren mayoritariamente las mujeres) que ve peligrar su puesto de trabajo o su posición en la empresa si no atiende a los requerimientos del superior.

Sobre el acoso sexual existen multitud de trabajos y estudios, así como importantes pronunciamientos judiciales tanto en la jurisdicción laboral como penal, pero lo que aquí queremos destacar es que, aunque en muchos casos coexiste con el mobbing no es propiamente el mismo fenómeno pues el mobbing como situación concreta no implica la existencia del componente sexual únicamente, que caracteriza el acoso sexual. En el acoso sexual es indubitado el propósito de satisfacer el deseo sexual por parte del autor, a la figura legal de los abusos sexuales.<sup>360</sup> El acoso sexual es perseguido en vía penal y en la vía laboral<sup>361</sup>.

El delito de acoso sexual fue reconocido como un problema social en la mitad de los años 70 detectado por las feministas que obtuvieron reconocimiento legal sobre la

---

<sup>360</sup> Audiencia Provincial de Baleares, sec. 2ª, S. 28-10-2009, nº 109/2009, rec. 20/2009. Pte: Yllanes Suárez, Juan Pedro. [www.el derecho.es](http://www.el derecho.es). EDJ 2009/240270

<sup>361</sup> BERNET SOTO, A. “Informe sobre el acoso sexual en el trabajo. Análisis de su regulación penal y extrapenal”, Junio 2006. [www.Noticiasjuridicas.es](http://www.Noticiasjuridicas.es)



problemática que generaba el acoso sexual al contribuir a la inequidad en las oportunidades de empleo y trabajo.

La Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo en Estados Unidos establece que el acoso sexual es una forma de discriminación sexual que ocurre cuando una conducta física o verbal no deseada de naturaleza sexual afecta al trabajo individual, interfiere de manera irracional con el desempeño individual en el trabajo o crea un ambiente de trabajo intimidatorio hostil u ofensivo.

La recomendación de la Comisión Europea de 1991, de 27 de noviembre relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, en la que se recomienda a los Estados miembro que adopten las medidas necesarias para fomentar la conciencia de que la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afecten a la dignidad de la mujer y del hombre, incluida la conducta de superiores y compañeros resulta inaceptable si: resulta indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma; la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos o cualesquiera otras relativas al empleo y/o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

Esta recomendación lleva a que en España se regulara cuatro años más tarde el delito de acoso sexual, que tendrá pues su origen en la Resolución antes mencionada y en la Resolución del Consejo de la Unión Europea de 29 de mayo de 1990, que condenó cualquier conducta no deseada de naturaleza sexual así como otros comportamientos basados en el sexo, considerándolos atentatorios a la intimidad y a la dignidad.

En Francia se ha aprobado una ley de abuso de autoridad de carácter sexual en las relaciones de trabajo en el que se estipula que éste delito constituye un delito punible en virtud del artículo 152.1.1. del Código de Trabajo <sup>362</sup> castigado con la pena de un año de prisión y multa de hasta 25 000 francos franceses. El Código penal francés <sup>363</sup> prevé

---

<sup>362</sup> [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

<sup>363</sup> [www.legifrance.gouv.fr/html/.../glospenale.htm](http://www.legifrance.gouv.fr/html/.../glospenale.htm)

hasta dos años de prisión y multas de hasta 100 000 francos franceses., debido a que en Francia sigue considerándose un abuso de autoridad o de poder y se indemniza como tal.

La Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada el 10 de diciembre de 1948 prohibió todo tipo de discriminación, incluso por razón de sexo, y los dos pactos internacionales aprobados de 16 de diciembre de 1966 prohibieron igualmente la discriminación de éste tipo en términos generales, y sólo el 18 de diciembre de 1979, cuando la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer<sup>364</sup>, se logró la aceptación internacional de la definición amplia de discriminación dirigida concretamente contra la mujer.<sup>365</sup>

En base a ello el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer aprobó en enero de 1992 una recomendación<sup>366</sup> sobre la violencia contra la mujer, estableciendo que “el hostigamiento sexual puede constituir un problema de salud y de seguridad, y es discriminatorio cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causar problemas de relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso o cuando crea un medio de trabajo hostil”. Con ello el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer recomienda que los estados adopten todas las medidas jurídicas y de otra índole que sean necesarias para prestar protección eficaz a las mujeres contra la violencia dirigida a ellas o incluida entre otras, que se tomen medidas eficaces ya sean sanciones penales, recursos civiles y disposiciones de indemnización para proteger a la mujer contra todo tipo de violencia incluso el hostigamiento sexual en el trabajo.

A tenor de lo expuesto en España se introdujeron tanto en sede laboral como penal (en este caso delito específico y diferenciado del delito de acoso moral), los mecanismos para hacer frente a éstos supuestos de discriminación sexual en el lugar de trabajo. En cuanto al delito de acoso sexual<sup>367</sup> si bien la libertad sexual es el bien

---

<sup>364</sup> [www.acnur.org/biblioteca/pdf/0031.pdf](http://www.acnur.org/biblioteca/pdf/0031.pdf)

<sup>365</sup> Así en el Art. 11.1 de la Convención se establece que los Estados que la hayan ratificado “adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo”.

<sup>366</sup> [www.ohchr.org/spanish/bodies/cedaw/](http://www.ohchr.org/spanish/bodies/cedaw/)

<sup>367</sup> Art. 184. 1. El que solicitare favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, de centro de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil y humillante, será

jurídico protegido en el acoso sexual resulta difícil olvidar otros bienes que por conexión también resultan afectados cuando se comete tal tipo delictual. El derecho a la libertad, a la intimidad (Art. 18.1 CE), a la igualdad (Art. 14 CE) y a la dignidad de la persona (Art. 10 CE) son pues derechos conexos al área específica de la libertad sexual, y que adquirirán mayor o menor trascendencia jurídica en virtud del grado de afectación a la víctima.

Según la sentencia del Tribunal Supremo 1104/2000 de 26 de junio<sup>368</sup>, “el acoso sexual, al constituir un atentado a la libertad de decisión de no verse involucrado en una relación sexual indeseada, está afectando a la esfera íntima de la persona cuya protección proclama el Art. 18.1 de la Constitución<sup>369</sup>”.

Ángel Velázquez Barón<sup>370</sup> destaca que en este delito el objeto de protección del derecho penal no es la libertad sexual en sentido estricto sino que es la “indemnidad o intangibilidad sexual” del sujeto pasivo y el concepto que da sentido a la prohibición penal”.

---

castigado como autor de acoso sexual, con la pena de arresto de seis a doce fines de semana o multa de tres a seis meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleciéndose de una situación de superioridad laboral docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses.

3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 del presente artículo.

Este delito se enmarca dentro de los delitos contra la libertad e indemnidad sexuales que se recogen en el Título VIII del Libro II del Código Penal de 1995.

Es en el Capítulo III en el que se contempla de forma específica una nueva modalidad de delito, no contemplada antes por el Código Penal del 1973.

<sup>368</sup> [www.sentencias.juridicas.com/docs/00172913.html](http://www.sentencias.juridicas.com/docs/00172913.html)

<sup>369</sup> El derecho a la intimidad personal es un derecho de carácter personalísimo y constituye la protección del reducto más privado de la vida del individuo cuyo conocimiento está restringido a los integrantes de la unidad familiar, y conecta a su vez con el derecho al honor. Pero la vulneración más latente se produce respecto de la intimidad puesto que el acosador puede entrar en este reducto privado, como es la sexualidad, del que se tiene legitimidad para excluir a terceros, y en un segundo lugar y de acuerdo con lo que opina Carlos Molero Magallano el acoso sexual significa una “*transgresión ambiental al exigir del trabajador que, en el marco de su relación profesional, tenga que ocuparse, preocuparse y atender relaciones y atenciones absolutamente ajenas a tal ambiente*”.

MOLERO MAGALLANO. C., “*El acoso sexual: elementos sustantivos y problemas procesales. A propósito de la STC de 13 de diciembre de 1999*”, Actualidad Penal nº 15, 10 al 16 de abril de 2000.

<sup>370</sup> VELÁZQUEZ BARÓN. A. “*Delito de acoso Sexual*”, Ed. Bosch, S.A. Barcelona 2000. Biblioteca básica de Práctica Procesal.pp

Ángela Martín Evangelio<sup>371</sup> destaca que parece claro que la integridad moral representa el valor inmediatamente protegido en la nueva figura de acoso, aclarando que se intenta proteger la libre formación de la voluntad como objeto de lesión, distinto y al margen del objeto de protección, representado por la integridad moral.

En los subtipos agravados del delito de acoso sexual<sup>372</sup> se regula el acoso sexual con prevalimiento de superioridad<sup>373</sup> y el de aprovechamiento de la vulnerabilidad de la víctima.

---

<sup>371</sup> MARTÍN E VANGELIO, A. “*El nuevo delito de acoso sexual*”, Ediciones Revista General de Derecho, Valencia, 2000.pp25

<sup>372</sup> Art.184.2 CP: Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleciéndose de una situación de superioridad laboral docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses. Será *prevalimiento de superioridad* el aprovechamiento consciente de una posición ventajosa de carácter docente, laboral o jerárquica que el sujeto activo ostenta respecto a la víctima. Así el sujeto activo deberá aprovecharse de esta situación de superioridad para cometer el delito y someter a la víctima a la situación humillante y hostil [...], es decir habiéndose cumplido con todos los requisitos del tipo básico. Con esta figura se pretende agravar todas aquellas conductas en los que se ha producido un aprovechamiento consciente de la situación de superioridad, de jerarquía del acosador en relación con la víctima. En cuanto al anuncio expreso o tácito de causar un mal a la víctima relacionado con sus legítimas expectativas, destaca el carácter tácito de la producción de dicho mal, es decir que debido de dicha superioridad jerárquica pueda deducirse que ésta reprecia puede darse al no acceder a las solicitudes sexuales del acosador, y que por la situación laboral, docente o jerárquica le es más fácil adoptar que si se encontrara en otra situación.

El anuncio expreso de este mal, como señala la Sentencia de la Audiencia Provincial de Murcia de 21 de septiembre de 1998, deberá ser injusto, futuro determinado y posible y relacionado con las expectativas que pueda tener dentro de ese ámbito laboral. Al anuncio de este mal se añade la exigencia de que se concrete con las legítimas expectativas de la víctima, entendiéndose por “*legítimas expectativas*” como las aspiraciones, opciones o esperanzas legítimas (es decir en atención a las capacidades méritos y rendimiento concreto del perjudicado) que el sujeto puede conseguir en el ámbito laboral docente o de prestación de servicios, entendiéndolo como su aspiración legal o racional a la que el sujeto puede tener acceso.

<sup>373</sup> Art. 184.3 CP: Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 del presente artículo. La hiperagravante que se impone en este artículo no viene dada por una conducta delictiva distinta del sujeto activo si no que ésta se configura atendiendo a la especial vulnerabilidad del sujeto pasivo sobre el que recae la acción. La vulnerabilidad de la víctima vendrá dada en razón de su edad, enfermedad o situación. En razón de la edad deberá estarse a lo que la normativa laboral establezca acerca de la edad mínima requerida para trabajar, establecida en 16 años, y a partir de ahí valorar la posible *fragilidad* del sujeto pasivo. Pero se señala que lo relevante no es la edad concreta que pueda tener el mismo sino el *desvalimiento del sujeto pasivo*, que ha quedado en tal situación por derivación de la realización típica del acoso precedente. Se requiere que el sujeto activo sea consciente de la misma para poder aplicar dicha agravante. La mayor necesidad de pena se justifica por la menor posibilidad de defensa del sujeto pasivo siendo pues necesaria un incremento de tutela penal, y facilita la creación del ambiente intimidatorio exigido en el tipo básico de este delito

La relación contractual que sujeta a víctima y acosador/a, en caso de vulneración de un derecho fundamental acarrea responsabilidad civil por incumplimiento contractual

374

En el ámbito laboral, la figura de acoso sexual se enmarca en el derecho a no ser discriminado por razón de sexo<sup>375</sup> (Art. 4 c)<sup>376</sup> y en el apartado e) de éste mismo artículo se obliga *ex lege* al respeto de su intimidad y su dignidad frente a ofensivas verbales o físicas de naturaleza sexual..

Cualquier manifestación verbal referida a cuestiones de sexo y de la que se desprenda una expresa repulsión por parte de la víctima implicará una vulneración del mencionado artículo llevando a la aplicación de una infracción grave (Art.96.14 ET).

Cómo señalan Esther Sánchez y Elena Larrauri<sup>377</sup>, debe partirse del principio general de no acoso en el ámbito laboral según el cual se desprende el derecho a desarrollar la prestación de trabajo en el entorno laboral libre de ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual de un lado, se inscribe dentro del derecho a la intimidad del trabajador del Art. 18.1 CE, al ser éste un derecho fundamental que se enmarca en la salvaguarda de un ámbito propio y reservado frente a la acción y conocimiento de los demás, necesario para mantener una calidad mínima de la vida humana y el cual contribuye a preservar la dignidad de la persona<sup>378</sup>

---

<sup>374</sup> [STS 176/1998, de 23 de mayo]. “Aquella *“sentencia que aprecie lesión de derecho fundamental ha de condenar a la indemnización de los daños morales, sin necesidad de que éste acredite un específico perjuicio, dado que éste se presume”*”.

<sup>375</sup> SÁNCHEZ. E, LARRAURI. E “*El nuevo delito de acoso sexual y su sanción administrativa en el ámbito laboral*”, ed. Tirant lo Blanch “Colección delitos” Valencia, 2000. Establecen que a diferencia de lo que ocurre en el ámbito penal, la figura de acoso sexual no es una sanción ante un peligro abstracto contra la libertad sexual, sino *una manifiesta vulneración del derecho a la dignidad, a la intimidad, a la salud laboral y a la no discriminación por razón de sexo, no pareciendo lógico que queden eximidas toda una serie de conductas que, por más sutiles que lleguen a considerarse pueden atentar igualmente contra tales derechos y generar un ambiente laboral hostil e intimidatorio, pudiendo incluso articularse como acto preparatorio de un hostigamiento sexual expreso*.

<sup>376</sup> Artículo 4. Derechos laborales.1. *Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:* c) *A no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta Ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate. e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.*

<sup>377</sup> SÁNCHEZ. E, LARRAURI. E “*El nuevo delito de acoso sexual y su sanción administrativa en el ámbito laboral*”, ed. Tirant lo Blanch “Colección delitos” Valencia, 2000.

<sup>378</sup> Sentencia del Juzgado de lo social de Madrid (Actualidad Laboral nº 20, 1995, marg. 765).

El nivel de gravedad se dará en función del agresor y de la afectación de los bienes protegidos y de la intensidad con que se manifiesta el carácter sexual de la conducta. Así pues la delgada línea roja que separa el ilícito laboral del penal produce inseguridad jurídica. A sí sentencias como la que se pronunció en Murcia (STSJ de Murcia, de 6 de abril de 1998) que establecen que *el ilícito laboral merecedor de la sanción legal [...] lleva a definir éste como “la conducta de perseguir o fatigar a una persona ocasionándole molestias y trabajos mediante propuestas de naturaleza sexual que resultan ofensivas para la víctima”* ayudan a desgranar el entramado legal que regulan esta figura en ámbitos distintos del ordenamiento jurídico.

Como elemento subjetivo se requiere, por parte de la víctima, que frente a la conducta que presente el agresor, presente un rechazo de la persona afectada y a pesar de ello persista dicha agresión hasta hacerla insostenible en el ámbito laboral. El agresor debe saber que es indeseada. Es un nivel que se le exige a la víctima para poder apreciar que objetivamente se está cometiendo una conducta que, como trabajador no tiene por qué soportar.

En cuanto a las relaciones laborales cabe hacer mención en este punto a lo que la jurisprudencia ha denominado la “conducta amistosa sexualmente aceptada”. La STS 1135/2000, de 23 de junio de 2000<sup>379</sup> establece que “la atención sexual se convierte en acoso sexual si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha indicado claramente que la considera ofensiva y que lo que distingue el acoso del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y el segundo es aceptado y mutuo.” Esta misma sentencia añade que el acoso sexual, al constituir un atentado contra la libertad de elección<sup>380</sup> de no verse involucrado en una relación sexual indeseada, está afectando a la esfera íntima de la persona, cuya protección proclama el Art. 18.1 de la CE.

---

<sup>379</sup> [noticias.juridicas.com/.../200606-3159141510641511.html](http://noticias.juridicas.com/.../200606-3159141510641511.html)

<sup>380</sup> MOLERO M ANGLANO.C, “*El acoso sexual: elementos sustantivos y problemas procesales. A propósito de la STC de 13 de diciembre de 1999.* Actualidad Penal nº 15, 10 al 16 de abril de 2000. Alega que “*el elemento de repudio es consustancial a la noción de acoso, y el carácter indeseado en la principal característica del acoso.*”

5º) El estrés laboral. Según la Comisión Europea<sup>381</sup> El estrés en el trabajo es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación.

Para Buendía<sup>382</sup>, el estrés es un problema de adaptación a nuestro entorno, y el estrés laboral un problema de adaptación a nuestro entorno laboral, que nos produce angustia y sensación de indefensión. No obstante, aunque la respuesta de estrés pueda ser en determinados momentos altamente adaptativa, se ha constatado que si esta respuesta se mantiene durante largos períodos el organismo acaba siendo dañado. Por consiguiente, los efectos nocivos sólo aparecen cuando la persona mantiene de forma frecuente intensa o duradera una activación constante para poder responder a las demandas en su entorno de trabajo. El estrés no está en función solo de las demandas del entorno, sino que depende también de la percepción que la persona tiene de esas demandas y de su capacidad para adaptarse a ellas.

El estrés, por tanto, no es un acontecimiento aislado sino un proceso, complejo y a menudo de larga duración, que básicamente podemos describir siguiendo estas cinco fases: El estrés comienza con la presencia en el campo laboral de una serie de demandas objetivas del ambiente y con la existencia de una escasez de capacidades y de recursos objetivos por parte del trabajador para poder satisfacer dichas demandas; la fase siguiente es la de la percepción que el empleado tiene de tales demandas (evaluación primaria); relacionada con la anterior fase, esta tercera consiste en la percepción que el sujeto realiza de sus propios recursos y de sus capacidades (evaluación secundaria), pues si la persona se encuentra a sí misma capacitada para superar la demanda y lo ve como un desafío, la respuesta de estrés y las emociones negativas asociadas serán mucho menores que si considera que no puede hacer nada por controlarlas; en la cuarta fase el trabajador deberá elegir la respuesta o el comportamiento que va a llevar a cabo ante las demandas percibidas (no hacer nada, huir, o hacerle frente); finalmente, en la quinta

---

<sup>381</sup> [http://www.ucm.es/info/seas/estres\\_lab/fact\\_psicosoc.htm](http://www.ucm.es/info/seas/estres_lab/fact_psicosoc.htm) que cita a Comisión Europea (2000). Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo. ¿La «sal de la vida» o el «beso de la muerte»? Luxemburgo: [http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/health\\_safety/publicat/stress\\_es.pdf](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/health_safety/publicat/stress_es.pdf)

<sup>382</sup> Citado Buendía, 1998 en [www.buenastareas.com/ensayos/Burn-Out-Docentes/1106261.html](http://www.buenastareas.com/ensayos/Burn-Out-Docentes/1106261.html)

fase, el proceso se centra en las consecuencias que las conductas realizadas por el trabajador tiene en la gestión de la situación estresante. Cuando la actuación de la persona reduce la situación estresante, se produce también una reducción de la activación fisiológica, pero si el proceso se para en cualquiera de las fases mencionadas y la situación estresante no se resuelve, se produce un mantenimiento de la activación fisiológica, que conlleva a la aparición de trastornos.

Como consecuencias que afectan al sujeto, y pueden confundirse en ocasiones con las producidas ante una situación de acoso, con la diferencia de que la causa, en este caso es el estrés del sujeto que lo sufre, no la actitud del sujeto activo del mobbing, se señalan entre otros, los efectos negativos producidos por la activación reiterada de la respuesta de estrés, que serían: Preocupación excesiva, obsesiones, incapacidad para tomar decisiones, sensación de confusión, incapacidad para concentrarse, dificultad para mantener la atención, sentimientos de falta de control, sensaciones de desorientación, frecuentes olvidos, bloqueos mentales, hipersensibilidad a las críticas, mal humor, mayor susceptibilidad a sufrir accidentes, consumo de fármacos, alcohol y tabaco. El mantenimiento de estos efectos puede provocar el desarrollo o potenciar un trastorno psicológico ya existente: Trastornos del sueño, ansiedad, miedos y fobias, adicción a drogas y alcohol, depresión y otros trastornos afectivos, alteración de las conductas de alimentación, trastornos de la personalidad, trastornos esquizoafectivos.

En relación a las empresas, el estrés produce, igualmente consecuencias negativas<sup>383</sup>: Elevado absentismo, aumento de la siniestralidad, dificultades de relación y mediocre calidad de productos y servicios.

En cuanto a las causas del estrés, lo constituyen estresores del ambiente físico<sup>384</sup>,

---

<sup>383</sup> Los costes evidentes (enfermedad, absentismo laboral, accidentes, suicidios, muerte) representan un alto tributo, pero se ha de tener en cuenta también por parte de la empresa, *los costes ocultos* como la ruptura de las relaciones entre componentes de la empresa, el descenso de la productividad, el aumento de los cambios de puestos, la disminución de la creatividad, el bajo rendimiento, la agresividad en el trabajo, el empeoramiento de la calidad de vida. Todo ello repercute evidentemente sobre la empresa y sobre el producto produciendo costes muy difíciles de contabilizar.

Se estima que del 50% al 60% del absentismo laboral ha sido relacionado con el estrés laboral. Si se incluyen los costes sanitarios asociados, se calcula que el coste anual para la Unión Europea estaría entorno a los 20.000 millones de euros.

<sup>384</sup> Iluminación inadecuada, da como resultado un desempeño menor y una mayor cantidad de tiempo invertido para terminar la tarea y una mayor frustración.



relativos al contenido de la tarea<sup>385</sup>, estresores relativos a la organización<sup>386</sup>, estresores relativos a la empresa<sup>387</sup> y las características individuales<sup>388</sup>.

---

Ruido. Tanto a niveles bajos como altos puede ser fuente de estrés. A niveles altos puede aislar a los trabajadores, dificultando la comunicación, interfiere en la concentración y es fuente de frustración, se superpone a la verbalización interna que usamos para pensar y dirigir nuestros actos.

Temperatura. Un excesivo calor puede producir somnolencia, aumentando el esfuerzo o para mantener la atención. La baja temperatura disminuye la destreza manual lo que da lugar a un menor rendimiento, obligando al trabajador a aumentar la atención.

Ambientes Contaminados, puede producir mayor ansiedad en el trabajador y esto repercutir en el rendimiento y el bienestar psicológico

<sup>385</sup> Si existe un desacuerdo entre las percepciones de las personas de las demandas que recaen sobre ellas y su habilidad para afrontarlas, se produce estrés laboral. Los principales estresores son:

Carga Mental. La sobrecarga o estimulación excesiva se produce cuando estamos sometidos a más exigencias de las que podemos satisfacer.

Sobrecarga cuantitativa. Se produce cuando se han de realizar muchas operaciones en poco tiempo debido al volumen de trabajo, la especialización, a la necesidad de una atención sostenida y a los apremios de tiempo. Esta sobrecarga tiene una incidencia directa sobre el hábito de fumar, la ansiedad y la disminución de la satisfacción laboral. Los ritmos de trabajo enfrentan al trabajador a una serie de trabajos a realizar en un determinado tiempo que si no está bien ajustado puede traer consigo fatiga, insatisfacción, depresión y ansiedad.

Sobrecarga cualitativa, se refiere a excesivas demandas intelectuales o mentales en relación a los conocimientos y habilidades del trabajador. No consiste en demasiado trabajo, sino en la dificultad excesiva del mismo.

Falta de estimulación producirá estrés dado que el aburrimiento y la monotonía son igualmente nocivos. El trabajo en cadena produce una alta monotonía y repetitividad que pueden originar problemas para la salud. Para que un trabajo sea interesante y satisfactorio ha de ser variado y rico en contenido donde el trabajador pueda aportar sus cualidades.

Control sobre la tarea. Se refiere al control que un ambiente laboral permite al individuo controlar las actividades que realiza y viene dado por el grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. La falta de control puede producir consecuencias psicológicas negativas; ahora bien, el exceso de control y la responsabilidad excesivos también puede ser perjudicial.

Autonomía, aunque la autonomía total es imposible, un alto grado de ella producirá en el trabajador una mayor motivación, satisfacción con el trabajo, actividad ante un evento, poner en marcha todas sus capacidades. Es importante que el trabajador pueda tomar decisiones y tener un control sobre los resultados.

Cualificación y nivel de formación. Es importante que el trabajador desempeñe trabajos para los que está cualificado y formado, de esta forma se verá enriquecido como persona.

<sup>386</sup> Conflicto de rol. Puede ser objetivo, cuando un trabajador recibe órdenes contradictorias, o bien subjetivo, cuando existe un conflicto entre los requisitos de una función determinada y los propios deseos, metas y valores de la persona.

Ambigüedad del rol. Se refiere a la falta de claridad sobre el trabajo que se está desempeñando, los objetivos de ese trabajo y el alcance de las responsabilidades. Es importante que cada trabajador tenga clara cuál es la tarea que le corresponde, la ambigüedad de rol es crea numerosos conflictos, así como también quién ha de tomar las decisiones.

Jornada de trabajo. El aumento de tiempos de trabajo suele estar relacionada con la disminución de tiempo para el ocio y el descanso, lo que incide negativamente en el bienestar del trabajador. Es importante para la satisfacción del trabajador tener en cuenta la planificación de las jornadas de trabajo, las pausas, los horarios, trabajo a turnos y trabajo nocturno.

Relaciones interpersonales. Las malas relaciones en el lugar de trabajo con los jefes, compañeros, subordinados, la falta de cohesión del grupo, las presiones y el clima de trabajo, la reducción de los contactos sociales y el aislamiento del puesto, pueden producir tensión y estrés.

Promoción y desarrollo de la carrera profesional. Se dará estrés cuando exista un desequilibrio entre las aspiraciones del individuo sobre su carrera profesional y el nivel real de sus logros convirtiéndose en fuente de preocupaciones, estrés y frustración.

<sup>387</sup> Ciertas características de la empresa afectan al estrés del trabajador como:

Dimensión de la empresa: estas son las diferencias entre una empresa pequeña y grande. Se enumeran las ventajas que tiene cada una de ellas y que en caso contrario podrían hacer sufrir estrés a los trabajadores más vulnerables por razones biopsicosociales.

El acoso moral no debe confundirse con ninguna de esas figuras, porque para apreciar la concurrencia de acoso deben darse una serie de conductas objetivamente susceptibles de ser calificadas de hostiles o degradantes, que deben generar una afectación psicológica en el trabajador: la víctima del acoso debe mostrar una alteración psicosomática manifiesta entre otras cosas bajo el padecimiento de stress, fatiga,

---

Imagen social de la empresa: cuando la empresa goza de una buena imagen pública, los trabajadores también se sienten más seguros, satisfechos y con expectativas de futuro.

Ubicación de la empresa: el entorno en el que está ubicada la empresa es importante que sea agradable y abierto, así como que se encuentre cerca de la vivienda del trabajador. De lo contrario a los desplazamientos dedicará el tiempo que puede ser destinado a tiempo de ocio y relaciones familiares.

La actividad: un trabajador se sentirá mejor si trabaja en una empresa que, por ejemplo ofrezca la venta de unos bienes valorados socialmente.

La personalidad: Personalidad Obsesiva compulsiva, caracterizada por la excesiva meticulosidad de su trabajo, la intransigencia ante los errores de los demás y la indecisión que le llevan a posponer continuamente tareas y decisiones importantes en el trabajo, les lleva a conflictos laborales de importancia con los jefes y con los compañeros de trabajo.

Es fácil también que la personalidad narcisista tenga numerosos problemas en la esfera laboral, puesto que es fácil que acosen psicológicamente a los demás. Intentan controlar a las personas por las que se sienten amenazados. Se ven a sí mismos superiores a los demás y exigen de sus compañeros de trabajo, jefes o subordinados un reconocimiento continuo de su superioridad. Los demás existen en la medida en que les sirven como espejos de su su puesta grandiosidad. Su enorme vacío y baja autoestima les obliga buscar en los demás admiración, si no la consiguen reaccionan con ira. No gestionan de forma adecuada la ignorancia sobre diversos asuntos ante los demás lo que les lleva a una paralización en la esfera profesional, si no consiguen ascenso o por propios méritos, pueden intentar lograrlos a través de la destrucción de los demás. Les cuesta tener un discurso práctico en la esfera laboral y se muestran retóricos y abstractos, lo que hace difícil la comunicación con los demás. No les gusta sentirse subordinados de un jefe así que los conflictos entre ambos son numerosos puesto que no respeta a la autoridad y abusa en su propio beneficio de personas que dependen de él, entiende a estas personas a su cargo como a su servicio y no al servicio de la organización. Se salta con facilidad las normas que no le convienen. El resultado final puede ser el cambio de trabajo para volver a caer en el mismo patrón de comportamiento en un nuevo entorno laboral.

Una personalidad pasivo agresiva puede tener problemas en la esfera laboral ya que tienen problemas con las figuras de autoridad como sus jefes y no cumplen con las obligaciones laborales que se les piden. Los individuos paranoides, tienen una fuerte tendencia a culpar a los demás por los problemas interpersonales, así es fácil entender los numerosos problemas que tienen en las relaciones con los demás, sobre todo en el terreno laboral. Niegan y minimizan sus propios errores y dificultades y les cuesta ver cómo sus comportamientos influyen en cómo son tratados por los demás. Se muestran ante los demás vigilantes, interpretan las situaciones ambiguas como amenazantes y se previenen rápidamente contra las amenazas que perciben. Los demás les ven como egoístas, egoísta, susceptibles e intransigentes. Presentan características que ellos ven en los demás, y éstos les consideran retorcidos, mentirosos, desleales, hostiles y maliciosos. Los problemas con los compañeros de trabajo se vuelven irresolubles, la persona para no darse cuenta que el problema está en los demás y cambia de trabajo una y otra vez, repitiéndose el mismo patrón.

La edad: los jóvenes es fácil que deseen metas más ambiciosas, las personas mayores son más exigentes y afrontan mejor las adversidades, pero pierden capacidad de adaptación. En función de estas características se debe organizar el trabajo.

La formación que el trabajador tenga ha de ser acorde con el puesto que ostente en la empresa. Se ha de tener en cuenta por último las aspiraciones, las expectativas, y las necesidades que todo trabajador ha de ver cubiertas.

El apoyo social puede incidir sobre la ocurrencia o la severidad de un estresor. Por ejemplo en las organizaciones, el apoyo social puede reducir los estresores relacionados con las relaciones interpersonales. Puede influir en la forma como la persona percibe el potencial estresor de las demandas. Otras pueden influir en la medida en que una situación es percibida como amenazante proporcionando información acerca de esa situación, o sobre los recursos disponibles para la persona con vista a afrontarlas mejor. El trabajador que recibe ayuda puede desarrollar sentimientos de autoconfianza y finalmente proteger a las personas de los efectos negativos del estrés.

depresión, ansiedad, etc.

La objetivación es así tan importante como lo subjetivo en aras de garantizar que no pueda considerarse como acoso cualquier tensión o confrontación. Ambas además, deben mostrarse o concurrir unidas. Porque si sólo se diese la segunda y no la primera, premiaríamos al más débil frente al más fuerte.

Tampoco es acoso la situación derivada de las malas relaciones personales entre compañeros”, “conflictos interpersonales” o “mal ambiente laboral”.

En definitiva se puede expresar de muchas formas pero el concepto se resume en aquellas situaciones en que dos o mas compañeros tienen una mala relación personal que trasciende a lo laboral, creándose diversas situaciones de conflicto, el cual puede terminar extendiéndose al resto de trabajadores pudiendo ocasionar un grave problema laboral de difícil solución<sup>389</sup>. En estos casos sólo una actitud preventiva del empleador puede evitar que el conflicto se enquisté y provoque mayores problemas, aunque, como en todo lo que se refiere a las relaciones entre personas, es muy difícil evitar que se produzca enfrentamientos y conflictos, únicamente pueden adoptarse medidas paliativas como cambios de ubicación, de turnos, un claro reparto de tareas, etc.

Tampoco es mobbing el obligar al trabajador renuente a cumplir con su trabajo, controlando el cumplimiento de las tareas propias del puesto desempeñado y tampoco la imposición de sanciones en los casos en que dicho cumplimiento no se materialice, o el trabajo no cumpla las exigencias de calidad impuestas, y en general cuando el empleado no respete las obligaciones propias de una relación laboral. Este inciso viene motivado por una cuestión de índole práctica: sin negar la gravedad e importancia que hoy en día tiene el acoso laboral y la necesidad de perseguir y castigar este tipo de conductas, no debemos negar que en muchos casos es precisamente el trabajador incumplidor el que se presenta como víctima de mobbing cuando la empresa pretende adoptar medidas sancionadoras por el propio incumplimiento, e incluso, en el colmo del cinismo, es el trabajador que perturba continuamente el desarrollo normal del trabajo el que dice sufrir

---

<sup>389</sup> Curiosamente existe gran número de sentencias en las que se debía discernir sobre la existencia o no de una situación de acoso laboral y en las que el juzgador llega a la conclusión de que lo que realmente existe es una mala relación laboral entre los trabajadores, propiciada casi siempre por motivos personales

mobbing, y esto ocurre normalmente en la administración pública en la que es prácticamente imposible despedir a un trabajador o funcionario produciéndose situaciones en las que únicamente la firmeza en la imposición de sanciones y una paciencia infinita pueden poner fin a la situación conflictiva.



## 5.-MECANISMOS IDENTIFICADORES DE LOS ACTORES (ACTIVO Y PASIVO) DEL “MOBBING”.

En el mobbing o acoso laboral cabe hablar tanto de sujetos activo y pasivo, como de la organización y de los testigos.<sup>390</sup>

### 5.1 Acosador.

El acosador u hostigador suele tener un pasado florido y variopinto “criminal” en el que utilizó varios métodos y con diferentes grados de destrucción psíquica dada su necesidad continuada y creciente de encubrir su mediocridad e ineptitud, compensando sus sentimientos de inadecuación con la aniquilación de otras personas. El pernicioso efecto de esto es la configuración de una personalidad patológica, mediante la experiencia práctica de años de acoso patológico, que ha validado como algo efectivo este tipo de comportamiento para enfrentarse a sus profundos complejos, al miedo y la inseguridad que siente ante el entorno y ante sí mismo.

Independientemente del ámbito que se trate, el perfil del acosador suele ser muy concreto y posee unos fuertes rasgos de personalidad, incluyendo, según diversos autores, entre otras, las siguientes características: narcisismo, impulsividad, mediocridad profesional, ineptitud e inseguridad y ausencia de culpa. La psicología ha descrito a estas personas como «perversas narcisistas» o «psicóticos sin síntomas»<sup>391</sup>

Piñuel<sup>392</sup>, apunta que se pueden distinguir tres tipos de comportamientos patológicos en los acosadores: Trastorno narcisista, psicopático y paranoide.

---

<sup>390</sup> OVEJERO BERNAL, A..”*Fundamentos de psicología jurídica e investigación criminal*”.Ediciones Universidad Salamanca.2009 Salamanca. Pag 301. Este autor diferencia dentro de lo que MILGRAM,(S.” *La obediencia a la autoridad*” Descleé de Brouwer, Bilbao. 1984) llama testigos mudos, entre los colaboradores, que, generalmente por halagar al acosador, y así ganarse su favor, colaboran calumniando a la víctima, extendiendo rumores falsos sobre ella, etc; y los indiferentes, que son la mayoría y que, a menudo por cobardía, o cada vez más también por interés, miran para otro lado, sin comprender que, cada vez que miran para otro lado, incrementan las posibilidades de ser ellos la próxima víctima.

<sup>391</sup> HIRIGOYEN, M -F. “*El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*”. Editorial Paidós. Barcelona, 2001, PP 49,50,187.

<sup>392</sup> PIÑUEL Y ZABALA, I. “*Mi jefe es un psicópata* “Alenta Editorial 2008.pp32-37.

Existen ciertos rasgos de la personalidad que pueden llegar a constituir un trastorno de la personalidad que, aunque no son la causa, sí predisponen a la persona en posesión de dichos rasgos a abusar de otra. Esta personalidad es la Narcisista.

Baumeister<sup>393</sup> establece que en la raíz de las agresiones psicológicas se encuentran de manera sistemática los rasgos de un tipo de personalidad narcisista, es decir, una evaluación inflada y una autoimagen que se considera amenazada sistemáticamente por otros. El acosador estima que las personas objeto de acoso pueden suponer una fuente de amenaza y desencadena la violencia del acoso.

Estas personas están caracterizadas por: ideas grandiosas de su propia importancia. Le absorben las fantasías ilimitadas de éxito y poder, se consideran especiales y únicas, tienen necesidad excesiva de ser admirado, piensa que se le deben muchas cosas, explota al otro en sus relaciones interpersonales, carece de empatía aunque puede ser parecer brillante en una conversación, puede fingir que entiende los sentimientos de los demás, tiene actitudes y comportamientos arrogantes, suele envidiar a los demás o creer que le tiene envidia; son personas egoístas, necesitan de admiración, resentidas, envidiosas que para satisfacer sus necesidades de prestigio social son capaces de hacer daño a los demás sin límites, para anularlos y apartarlos de sus fines.

Las personalidades narcisistas<sup>394</sup> son socialmente disfuncionales en la medida que su trastorno le obliga a usar su poder para controlar a otras personas por las que se siente amenazada, y les hace vivir en una fantasía pretenciosa, en la que se ven a sí mismas como superiores a los demás, exigiendo de ellos un reconocimiento continuado de esta superioridad. Los demás no existen, salvo en la medida en que puedan ser utilizados. Su enorme sensación de vacío y déficit de autoestima le obliga a buscar a los demás para poder reconocerse y valorarse así mismo. La persona narcisista se abre camino en las organizaciones mediante su carencia de sensibilidad para valorar los azares humanos, su enorme funcionamiento práctico, frío, racional y operativo.

---

<sup>393</sup> BAUMEISTER, R et al. “*Relation of threatened egotismo to violence and agresión: the dark side of high self-esteem*”. *Psychological Review*. 103/1. 1996. Pág 5-33.

<sup>394</sup> DE PABLO, H. “*Estrés y hostigamiento laboral*”. Editorial formación Alcalá. Alcalá la Real. Jaén. 2004, pp152-153.

En el seno de la Organización el comportamiento del narcisista se caracteriza por las siguientes pautas <sup>395</sup>: no respeta los límites de la autoridad que se le ha conferido, sobrepasa las atribuciones de su cargo, explota a las personas de la organización en su beneficio ya que a estas personas las considera a su servicio personal y no al servicio de la organización, no distingue la diferencia entre su trabajo como responsable de una organización de la búsqueda de sus propias satisfacciones personales, cree que la organización le debe mucho, considera que él no ha de regirse por las normas de la empresa puesto que él es alguien especial, así que se las salta con frecuencia; derivada de la creencia anterior, es tá el hecho de no sentirse culpable por no cumplir con las normas establecidas: él es especial; externamente parece que sí cumple con las normas puesto que las respeta de una forma muy literal y formal, pero no tiene consideración con el aspecto actitudinal y ético de dicha norma; siente resentimiento cuando los demás no reconocen inmediatamente su valía o su categoría social y laboral; monopolizan méritos, se atribuyen todos los premios que corresponden a un equipo; reclamo de atención constante, aprovechan las reuniones para hablar sobre sus metas alcanzadas y los especiales que son; proyectan en los demás la sensación de que solo se relacionan con gente importante como él; inducen a los demás a pensar que la empresa está en crisis y que solo ellos lo pueden solucionar; en el trabajo se declara como el mejor trabajador y el único capacitado; hipersensible a las evaluaciones de sus superiores, en el caso de que éstas sean desfavorables, culpa de ello a la envidia de los demás, o a la falta de medios para poder realizarlo mejor; las reuniones las utiliza para darse importancia, ignorando la participación de los demás; escapatismo: su despacho suele ser un museo donde exponen sus logros (diplomas, cuadros, medallas, fotografías con personas importantes), así como toda una exposición de objetos lujosos como un móvil de última generación, bolígrafos, ropa, coche, todo ello “de marca”; todos sus compañeros le envidian, son capaces de explicar el comportamiento de los demás en términos de envidia; su preocupación principal es que nadie les haga sombra, de ahí que el narcisista solo pueda sobrevivir en entornos más mediocres que él, así que cuando alguien despunta puede convertirse en el centro de sus ataques; desprecian las ideas de aquellos que no tienen “su nivel”; no son capaces de gestionar la ignorancia que tienen y por ello es difícil que aprendan, de esta forma interrumpen el aprendizaje de los demás, son enemigos de la formación; en definitiva, el comportamiento laboral de un narcisista

---

<sup>395</sup> PI ÑUEL, I. “Mobbing. *Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*”. Sal Terrae. Santander. 2001. Pag. 173-174



puede dejar mucho que desear, pero suele quedar camuflado por una apariencia que sabe mantener.

Las personalidades narcisistas tratan de demostrar su valía de manera continua para así sentirse seguros, de modo que debe existir una identificación plena entre la imagen que esperan proyectar y la que realmente representan en público<sup>396</sup>.

Este tipo de personas tienen la profunda necesidad de destruir a los demás para seguir construyéndose a sí mismos. Los perversos narcisistas emplean el acoso porque pueden ver su autoimagen continuamente amenazada por otras personas, y necesitan volcar en su víctima el dolor que llevan dentro para así poder valorarse en detrimento del otro.

Otto Kernberg<sup>397</sup> hizo una descripción de la patología narcisista en la que destacaba como rasgos sobresalientes: el egocentrismo, una notable falta de interés y de empatía hacia los demás y una enorme necesidad de aprobación por parte de los otros. Pueden desarrollar sentimientos de envidia hacia aquellos que poseen cualidades que ellos no tienen, o simplemente cuando parecen disfrutar de sus vidas. Suelen tener dificultad, e incluso incapacidad, para expresar sentimientos de tristeza, duelo, anhelo y reacciones depresivas.

El narcisista se considera la persona más importante de la organización; es habitual que alardee de sus grandes logros profesionales, olvidándose siempre del equipo que ha trabajado con él, y que ha contribuido a conseguir ese éxito profesional. También es muy común, en este tipo de personas, el crear rumores alarmantes de crisis que se van a producir, y que sólo ellos podrán solucionar.

Otro rasgo típico es que alardee de la gente importante con la que se codea tanto profesional como socialmente, siendo, por supuesto él, imprescindible en ese tipo de

---

<sup>396</sup> Se ha propuesto que algunos de los individuos con trastornos narcisistas de la personalidad han sido maltratados por sus padres, menospreciados y rechazados; aunque otros muchos han sido idolatrados por unos padres manipuladores.

<sup>397</sup> KERNBERG, O. “*Trastornos graves de personalidad*.” Manual Moderno. México (1987). Citado en <http://www.iedegolf.cl/mobbing/comportamientos.html> Los trastornos narcisistas. Citado en PIÑUEL, I. “*Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*”. Sal Terrae. Santander. 2001, p 165.

reuniones de estacadas; de esta forma demuestra la relevancia que tiene dentro de la organización.

Cuando está en un puesto intermedio, es decir, cuando tiene superiores y éstos le evalúan negativamente, se encargará de criticar a los jefes indicando a sus subordinados la falta de preparación que tienen éstos para evaluarle, extendiendo la idea de que le tienen envidia, o bien que los sistemas de evaluación implantados son inadecuados. Y cuando tiene que escoger a un candidato para que ocupe un puesto de trabajo, elegirá siempre al que menos cualidades tenga para que no le haga sombra, puesto que él siempre tiene que destacar, y no desea correr ningún riesgo. Las posibilidades de cambio en la personalidad de un individuo con trastornos narcisistas son escasas.

Marie-France Hirigoyen<sup>398</sup> proporciona una serie de características propias de las personalidades narcisistas que nos pueden ayudar a detectar un perseguidor u hostigador en el lugar de trabajo. Igualmente señala que los narcisistas tienen algunas características propias de los paranoicos aunque no lo son<sup>399</sup>

Wyatt y Hare<sup>400</sup> señalan que “clínicamente hablando, cualquier persona socialmente disfuncional que se siente autorizada a usar su poder para controlar a otras personas por las que se siente amenazada, o que vive en una fantasía pretenciosa, en lugar de la realidad, y que se ve a sí misma consistentemente como superior a sus compañeros y anhela ser reconocida como tal reúne los requisitos del denominado trastorno narcisista de la personalidad”.

---

<sup>398</sup> HIRIGOYEN, M-F. “*El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*”. Editorial Paidós. Barcelona, 2001, PP36-43. Características propias de las personalidades narcisistas que nos pueden ayudar a detectar un perseguidor u hostigador en el lugar de trabajo - El sujeto tiene una idea grandiosa de su propia importancia.- Le absorben fantasías ilimitadas de éxito y de poder., -Se considera especial y único., - Tiene una necesidad excesiva de ser admirado., - Piensa que se le debe todo., - Explota al otro en sus relaciones interpersonales., - Carece de empatía aunque pueden ser muy brillantes socialmente., - Puede fingir que entiende los sentimientos de los demás. - Tiene actitudes y comportamientos arrogantes.

<sup>399</sup> HIRIGOYEN M-F. “*El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*” Editorial Paidós. Barcelona, 2001, p p 36: “Los perversos narcisistas pueden presentarse como moralizadores y suelen dar lecciones de rectitud a los demás. Tienen una gran rigidez psicológica, obstinación, intolerancia, racionalidad fría, dificultad para mostrar emociones positivas y desprecio al otro. Muestran desconfianza, un temor exagerado de la agresividad ajena, sensación de ser la víctima de la crueldad del otro, celos, suspicacia. Suelen hacer juicios equivocados, interpretan acontecimientos neutros como si fueran adversos”

<sup>400</sup> WYATT, J y HARE, C. “*Work abuse: How to recognize and Survive It*.” Schenkman Books, Rochester. 1997. Citado en PIÑUEL, I. “*Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*”. Sal Terrae. Santander. 2001, p165

Bach<sup>401</sup> establece la existencia de un “estado narcisista de conciencia” que consiste en: predominio de una percepción de la realidad orientada a sí mismo, tendencia a la autoestimulación excesiva, fluctuación del lenguaje y el pensamiento entre la concreción y la absorción extremas; dificultad para entrar en un proceso de aprendizaje en virtud de las reacciones emocionales al hecho de encontrarse en la ignorancia, lo que explica la aparente incongruencia de que el narcisista sea, a la vez, pretencioso e ignorante.

El narcisista rehúye, en su dedicación profesional de forma sistemática las posiciones subordinadas, y busca por todos los medios las posiciones de poder, desde las que tiene posibilidad de relacionarse con personas de su categoría, inteligencia, sensibilidad, nivel social. Desde su puesto, se caracteriza por violar los límites de la autoridad que se le ha conferido por su cargo, y por explotar para su beneficio personal a las personas que dependen de él, que considera a su servicio personal, no al de la empresa u organización. No distingue, debido a su egocentrismo entre su posición como responsable de una organización con unos fines determinados y la búsqueda de sus propias satisfacciones personales.

Los narcisistas, siguen el proceso de acoso psicológico en tres fases<sup>402</sup>:

a) Fase De Seducción, para captar la voluntad del otro, el narcisista, utiliza una forma de comunicación especial, la del doble vínculo<sup>403</sup>. En primer lugar, establece una relación intensa con la futura víctima. La intensidad de la relación es de tal calibre que existe un alto grado de dependencia, en los casos de acoso horizontal lo que se instaura es una relación de extrema simbiosis. Una vez creada esta relación tan intensa y con tantos lazos de supervivencia psicológica empujan a aparecer en su seno mensajes indeterminados y paradójicos<sup>404</sup>. De tal manera que tenemos, dos tipos de estrategias

---

<sup>401</sup> BACH, S. “On the narcissistic state of consciousness” international Journal of Psycho-analysis 58. 1977, pp 209-223.

<sup>402</sup> WATZLAWICK, B. BAVELAS Y JACKSON “Teoría de la Comunicación Humana”. Biblioteca de Psicología. Textos Universitarios. Editorial: Herder. 1997, p 264.

<sup>403</sup> WATZLAWICK, B. Vid ut supra. El doble vínculo se define como “dos o más personas participan en una relación intensa que posee un gran valor para la supervivencia física y/o psicológica de una, varias o todas ellas”

<sup>404</sup> WATZLAWICK, B. Vid ut supra. El mensaje es indeterminado por que: “afirma algo, y afirma algo de su propia afirmación y esas dos afirmaciones son mutuamente excluyentes”. Así el mensaje es una instrucción que es necesario desobedecer para obedecer (por ejemplo: “Se espontáneo”).

para mantener a la víctima inconsciente de la contradicción:1- No hablar sobre ello, dando a entender que cualquier cuestionamiento es un ataque personal, o bien que hablar de ello es una falta de lealtad, o que el receptor es algo quisquilloso.2- La reserva personal, haciéndose el ofendido por alguna cosa, dando a entender que uno tiene muchos problemas que le mantienen ocupado, no devolver las llamadas telefónicas, mantenerse serio, ceñudo, malhumorado.

En ambos casos, carencia de cuestionamiento o alejamiento, se instala la incomunicación y esta incomunicación impide al receptor poder salir de esa forma de comunicación del doble vínculo y se inicia el rol de víctima a través de la indefensión. Esa será la primera de una serie de situaciones que se irán sucediendo en que la víctima de acoso moral queda a merced, totalmente, y sin posible disolución del enganche del doble vínculo. El rol de víctima queda determinado por su situación de indefensión, de no poder salir de ahí, de tal manera que la víctima de acoso no puede conseguir que no le afecte y tampoco puede defenderse; de todas maneras, en ambos casos, la indefensión se manifestará de forma diferente si verbaliza la discrepancia o bien si calla y no dice nada. En caso de verbalizar la contradicción, pues, será acusada de persona mala o de persona loca, pero en caso de callar y de no verbalizar el desfase entre lo percibido y lo permitido, el castigo vendrá de su propio interior pues hará que se sienta culpable<sup>405</sup>.

---

Otro elemento definitorio del doble vínculo es que además no se permite salir del marco de los mensajes paradójicos (afirmaciones que se contradicen) ya que no se deja que el receptor se de cuenta de dicha paradoja. Las maneras para impedir que el receptor tome conciencia del mensaje paradójico son dos; o bien impidiendo que se comente sobre él (a menudo alegando una lealtad que no permite cuestionamiento alguno) o bien alejándose del receptor y no permitiendo la comunicación mediante la estrategia de la reserva personal.

<sup>405</sup> WATZLAWICK, B., *vid ut supra*. Además en la fase de seducción y como sustento de la contradicción en el doble vínculo podemos encontrar, como forma que explica la comunicación patológica que tiene lugar: las predicciones paradójicas. Las predicciones paradójicas sólo son concebibles en una interacción entre dos personas, donde existe una comunicación con mensajes indeterminados, que afirman, con respecto a sí mismos, que no afirman nada. Con estas predicciones (paradójicas) o anuncios, dando ese tipo de información (indeterminada), se crean contextos que son insostenibles. Una persona, frente a ese tipo de mensajes, se siente atrapada en la red de predicciones paradójicas, porque no se puede tranquilizar, convincentemente, a pesar de intentar creer (pensamiento lógico) que fue una amenaza impulsiva y que no debe tomarse en serio, dicha amenaza (confianza en las buenas intenciones).

Los autores de la teoría de la comunicación llegan a la conclusión que lo que nos hace vulnerables, como seres humanos, a esta clase de paradoja son tanto el pensamiento lógico como la confianza. De tal manera, que toda predicción está relacionada de una u otra manera con el fenómeno de la confianza en las relaciones humanas. Por tanto, los factores de vulnerabilidad frente a los anuncios (predicciones) con contenido no claro, son: 1- pensamiento lógico, 2- confianza en las buenas intenciones. Y eso es justamente lo que manifiestan los afectados por mobbing, no dieron importancia a algunas manifestaciones anteriores, y ello por que no conciben que exista ese nivel de maldad en las personas. La cronicidad de esas situaciones son un atentado a la salud mental de la víctima de acoso.

b) Fase De Conflicto<sup>406</sup>. En el acoso moral horizontal encontramos en la base una necesidad de igualación, que conlleva actitudes intolerantes frente a la diferencia de un compañero. Entendiendo la diferencia como "uno" no es tan igual como el resto. Así, se identifica al compañero más brillante, o al más trabajador, o al más honrado...y se fuerza a la "igualación" (a la mediocridad en palabras de González de Rivera), cuando no se consigue, se instaura el rechazo. De tal manera que podemos afirmar que existen indicios de una relación simétrica patológica en el seno del acoso horizontal. Por otro lado, el acoso vertical, ya sea descendente o ascendente, reposa en una relación de complementariedad patológica. De tal manera que los roles que cada integrante desarrolla, en lugar de tender a la complementariedad, tienden a dar lugar a desconfirmaciones y a descréditos.

c) Fase De Acoso. En la gran mayoría de los casos de acoso no existe conciencia en el acosador del uso habitual de la paradoja o contradicción que resulta de una deducción correcta a partir de premisas congruentes". En un proceso de acoso la paradoja surge tanto a nivel del lenguaje como a nivel de la conducta. A nivel del lenguaje da instrucciones y predicciones paradójicas, lo que lleva a la víctima a buscar indicios, busca indicios del acoso. Es cierto que en estos primeros momentos de incertidumbre del acosado, éste se encuentra con que el entorno, incluso el más afín, le atribuye alguna responsabilidad en el desenlace, se le viene a decir que "alguna cosa habrá hecho, para llegar a esa situación". Y frente a eso el "sujeto se verá obsesionado por la necesidad de encontrar esos indicios, de conferir sentido a lo que sucede en él y a su alrededor". Así o cumple literalmente la orden o se evade, aísla física y emocionalmente.

El DSM-IV<sup>407</sup> señala los criterios para el diagnóstico del trastorno narcisista de la personalidad F60.8 (301.81) CIE 10<sup>408</sup>, que reseña igualmente Piñuel<sup>409</sup>.

---

<sup>406</sup> PARÉS SOLIVA, M. "Aplicación de la Teoría de la Comunicación Humana a las fases del Acoso Moral en el Trabajo". Biblioteca Nueva Ed. Vol.4 Madrid.2002, p22.

PARÉS SOLIVA, M. "Mobbing: Ritos de Iniciación y de continuidad en el Gang de Acoso". (2005) Publicado en Culturas, poder y mercado. Agudo Torrico, Juan (Comp). Tomo XIII. (Sevilla. Ed El Monte) . p 144.

<sup>407</sup> AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION .DSM IV. "Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales."USA.1992.

Un patrón general de grandiosidad (en la imaginación o en el comportamiento), una necesidad de admiración y una falta de empatía, que empiezan al principio de la edad adulta y que se dan en diversos contextos como lo indican cinco (o más) de los siguientes ítems:

Por otro lado, siguiendo a Piñuel, dentro del comportamiento patológico de los acosadores también se incluyen los que presentan trastornos psicopáticos. El perfil de estos acosadores es el de un individuo que logra abrirse camino en la organización mediante la manipulación y la seducción. El psicópata organizacional no es fácilmente detectable.

Piñuel<sup>410</sup> señala los siguientes rasgos como característicos en su personalidad:

a) Ausencia de empatía: el psicópata organizacional no tiene sentimientos ni emociones, por lo que no posee la capacidad de conectar con la gente, teniendo que fingir continuamente, ya que así le conviene en su propio interés.

b) Ausencia de remordimientos: el acosador que sufre este trastorno es incapaz de sentir remordimientos, pena, culpabilidad, aunque a veces lo pudiera parecer, ya que puede fingir si le conviene.

c) Capacidad superficial de encanto: facilidad de palabra, capacidad para embaucar y tergiversar la verdad. Su capacidad de encantamiento es tal que cuando se le

- 
1. Tiene un grandioso sentido de autoimportancia (p. ej., exagera los logros y capacidades, espera ser reconocido como superior, sin unos logros proporcionados).
  2. Está preocupado por fantasías de éxito ilimitado, poder, brillantez, belleza o amor imaginarios.
  3. Cree que es "especial" y único y que sólo puede ser comprendido por, o sólo puede relacionarse con otras personas (o instituciones) que son especiales o de alto status
  4. Exige una admiración excesiva.
  5. Es muy pretencioso, por ejemplo, expectativas irrazonables de recibir un trato de favor especial o de que se cumplan automáticamente sus expectativas.
  6. Es interpersonalmente explotador, por ejemplo, saca provecho de los demás para alcanzar sus propias metas.
  7. Carece de empatía: es reacio a reconocer o identificarse con los sentimientos y necesidades de los demás.
  8. Frecuentemente envidia a los demás o cree que los demás le envidian a él.
  9. Presenta comportamientos o actitudes arrogantes o soberbios.

<sup>408</sup> ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD.CIE-10."Décima Revisión de la clasificación internacional de enfermedades.Trastornos Mentales y del comportamiento. Descripciones clínicas y pautas para diagnóstico. "Editorial Meditor. Madrid, 1992.

<sup>409</sup>PIÑUEL, I."Mobbing.Manual de autoayuda.Claves para reconocer y superar el acoso psicológico en el trabajo". 2003, Santillana ediciones generales,S.L, Torrelaguna,Madrid,pp185-192.

<sup>410</sup>PIÑUEL, I. "Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo." Sal Terrae . Santander.2001. pp145-161.PIÑUEL, I."Mobbing.Manual de autoayuda.Claves para reconocer y superar el acoso psicológico en el trabajo. "2003, Santillana ediciones generales,S.L, Torrelaguna,Madrid,pp181-185.

acusa nadie puede dar crédito a tal acusación. Un ejemplo que comparte gran des similitudes con este caso sería el del vecino encantador que maltrata a su mujer.

d) Estilo de vida parasitario: al igual que el perverso narcisista, el psicópata organizacional también suele vivir profesionalmente de los demás.

e) Manipulación: al psicópata lo único que le interesa y le mueve es conseguir lo que quiere, y hará todo lo que esté en sus manos para conseguirlo, sin importarle lo más mínimo el «pisotear» a quien sea si le considera un competidor, empleando una de estas dos tácticas: amenazas si ha de deshacerse de los débiles, o el chantaje o compra si de quien se tiene que deshacer es de un fuerte competidor.

f) Mentira sistemática y compulsiva: el psicópata organizacional miente con una gran facilidad, y además posee la cualidad de improvisación; esto le convierte en un experto en falsear la realidad, lo que le ha servido para alcanzar una posición que no merece.

g) Sentido grandioso de los propios méritos: aquí también coincide con el narcisista; es decir, que tiene también la creencia de que su entorno le debe todo, porque él es el mejor.

Según Piñuel se pueden detectar los rasgos de una personalidad psicopática.<sup>411</sup>

El DSM-III se pone el énfasis en los patrones de conducta antisocial, dejando en un plano secundario los aspectos de personalidad que son, en verdad, los que recogen la esencia del concepto del “psicópata”. Así, el concepto que recoge el DSM para hablar

---

<sup>411</sup> PIÑUEL, I. “*Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo.*” Sal Terrae. Santander. 2001. pp 161-162 “Se pueden detectar los rasgos de una personalidad psicopática cuando una persona presenta los siguientes rasgos: He sido injustamente tratado y tengo derecho a conseguir por cualquier medio lo que me corresponde, La fuerza o la astucia son los únicos medios para hacer las cosas, Lo que los demás piensen de mí no tiene ninguna importancia, Los otros son débiles y merecen que se les domine, Me golpearán a mí, si no golpeo yo primero, Mentir y hacer trampas está bien mientras que a uno no lo atrapan, No es importante cumplir las promesas ni pagar las deudas, Puedo hacer cosas y luego no preocuparme por las malas consecuencias de mis acciones, Si no desplazo a los demás, ellos me desplazarán a mí, Si quiero algo, debo hacer todo lo necesario para conseguirlo, sin reparar en los medios, Si una persona no sabe defenderse, es problema suyo, no mío, Sólo tengo que preocuparme por mí mismo, Vivimos en una selva en la que sólo sobreviven los más fuertes.

del psicópata es el “Trastorno Antisocial de Personalidad” (TPA), pero muchas de esas conductas antisociales e impulsivas pueden ser realizadas por sujetos no psicópatas. El DSM-IV-TR continúa en esta misma línea<sup>412</sup>.

En el CIE-10 para hablar del psicópata se identifica con el de Trastorno disocial de la personalidad (f60.02<sup>413</sup>):

Las conductas características de un psicópata son :*motivación básica*: dominar y controlar su ambiente;*placer fundamental* que busca: el “deleite del desprecio” a su víctima, al sentirse superior y en control,*e estrategia general de comportamiento*: la

---

<sup>412</sup> LÓPEZ-IBOR ALIÑO, J. Y VALDÉS MIYAR, J.J. *DSM-IV-TR. “Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales”* - Masson. Barcelona.2008.Los criterios diagnósticos del Trastorno Antisocial de Personalidad (TAP), según el DSM-IV:

A. Un patrón general de desprecio y violación de los derechos de los demás que se presenta desde la edad de 15 años, como lo indican tres (o más) de los siguientes ítems:

Fracaso para adaptarse a las normas sociales en lo que respecta al comportamiento legal, como lo indica el perpetrar repetidamente actos que son motivo de detección.

Deshonestidad, indicada por mentir repetidamente, utilizar un alias, estafar a otros para obtener un beneficio personal o por placer.

Impulsividad o incapacidad para planificar el futuro.

Irritabilidad o agresividad, indicados por peleas físicas repetidas o agresiones. Despreocupación imprudente por su seguridad o la de los demás.

Irresponsabilidad persistente, indicada por la incapacidad de mantener un trabajo con constancia o hacerse cargo de obligaciones económicas.

Falta de remordimientos, como lo indica la indiferencia o justificación del haber dañado, maltratado o robado a otros.

B. El sujeto tiene al menos 18 años.

C. Existen pruebas de un trastorno disocial que comienza antes de la edad de 15 años.

D. El comportamiento antisocial no aparece exclusivamente en el transcurso de la esquizofrenia o un episodio maniaco.

Hare (1998) plantea la crítica de “los criterios de diagnóstico del TAP identifican en realidad a los sujetos que son delincuentes persistentes, la mayoría de los cuales no son psicópatas

<sup>413</sup> Clasificación internacional de enfermedades.

Se trata de un trastorno de personalidad que, normalmente, llama la atención debido a la gran disparidad entre las normas sociales prevalecientes y su comportamiento; está caracterizado por:

a) Cruel despreocupación por los sentimientos de los demás y falta de capacidad de empatía.

b) Actitud marcada y persistente de irresponsabilidad y despreocupación por las normas, reglas y obligaciones sociales.

c) Incapacidad para mantener relaciones personales duraderas.

d) Muy baja tolerancia a la frustración o bajo umbral para descargas de agresividad, dando incluso lugar a un comportamiento violento.

e) Incapacidad para sentir culpa y para aprender de la experiencia, en particular del castigo.

f) Marcada predisposición a culpar a los demás o a ofrecer racionalizaciones verosímiles del comportamiento con flictivo. Puede presentarse también irritabilidad persistente. La presencia de un trastorno disocial durante la infancia y adolescencia puede apoyar el diagnóstico, aunque no tiene por qué haberse presentado siempre.

• Incluye: Trastorno de personalidad sociopática. Trastorno de personalidad amoral. Trastorno de personalidad asocial. Trastorno de personalidad antisocial. Trastorno de personalidad psicopática.

• Excluye: Trastornos disociales (F91.-). Trastorno de inestabilidad emocional de la personalidad (F60.3)



manipulación, el engaño, la mentira y la simulación; *conductas específicas*: relación extrema e inexplicable con los otros, devaluar a los demás, proyectarles su propia agresividad, emplear el ciclo de la manipulación, relaciones afectivas.

El ciclo de la manipulación del psicópata <sup>414</sup> no siempre es exactamente igual, pero la idea básica es que la víctima se mantiene en estado de incertidumbre, y para preservar su salud mental prefiere ceñirse a las instrucciones que le da el psicópata en su explicación: no debe meterse en sus asuntos, no debe contrariarle, no debe decir eso en público. La secuencia es: ataque/ explicación devaluadora de la víctima/ de mostrar generosidad y quitar importancia/ la víctima es nuevamente apreciada. Si la víctima quiere permanecer a su lado – o no puede, por las razones que sea marcharse-, ha de aprender a respetar lo que él quiere lograr.

Las personas psicópatas, según De Pablo <sup>415</sup>, carecen de norma moral alguna, siendo crueles, despreocupados por el bienestar de los demás, poseen una baja capacidad de frustración y un umbral bajo para descargar la agresividad, ocasionando comportamientos muy violentos. Desacredita a cualquier tipo de rival que se le presente siendo un magnífico manipulador de datos, méritos y logros. A costa de todo consigue demostrar su gran capacidad laboral e incluso alcanzar posiciones jerárquicas de alto nivel.

Entre los trastornos de la personalidad, la psicopatía y el trastorno sádico de personalidad (TSP), son las dos variantes que con más frecuencia aparecen interrelacionadas.

David Cooke <sup>416</sup> ha revisado con acierto un trastorno de la personalidad – la sádica – que no está recogido en el DSM-IV, pero que tiene innegables conexiones con la psicopatía.

---

<sup>414</sup> Temario de Psicópatas y asesinos múltiples. Departamento de psicología de la salud. Universidad de Alicante. Licenciatura de criminología. 2007. San Vicente del Raspeig.

<sup>415</sup> DE PABLO, H. “*Estrés y hostigamiento laboral*”. Editorial formación Alcalá. Alcalá la Real, Jaén. 2004, pp 151-152.

<sup>416</sup> Temario de Psicópatas y asesinos múltiples. Departamento de psicología de la salud. Universidad de Alicante. Licenciatura de criminología. 2007. San Vicente del Raspeig

La persona con trastorno sádico de la personalidad mantiene relaciones crueles, humillantes y agresivas con otras personas. Por definición, TSP se manifiesta en la infancia, es de larga duración y se expresa en todas las intenciones de la persona: escuela, trabajo, relaciones sociales y vida familiar.

El término “sadismo” fue acuñado por Krafft-Ebing (1898)<sup>417</sup>, describiendo originariamente fantasías y comportamientos tendentes a infligir dolor durante las relaciones sexuales. Así, apuntó que el sádico experimenta excitación sexual cuando controla, domina, inflige dolor y humilla al objeto de su deseo.

En la actualidad la personalidad sádica implica un conjunto de rasgos y comportamientos que afecta a todas las relaciones sociales y no sólo a las sexuales. Como pasa con la psicopatía, este trastorno abarca todos los ámbitos de la psicología del individuo: cognitivo, afectivo, interpersonal y conductual<sup>418</sup>

El concepto de TSP ha emergido de otros constructos de las tradiciones psicológica, psiquiátrica y psicoanalítica. Se ha señalado que es necesario crear una descripción taxonómica para calificar aquellos individuos cuyo temperamento subyacente es dominante, intimidador, malicioso y hostil, y que son fácilmente irritables y practican la crueldad física.

Según Widiger y Trull (1994)<sup>419</sup> estos rasgos no quedan bien reflejados en los criterios del trastorno antisocial de la personalidad, ni en los de la psicopatía. Se intentó

---

<sup>417</sup> KRAFFT-EBING R., “*Psychopathia Sexualis*,” London: Velvet Publications, 1997.

<sup>418</sup> *En el ámbito comportamental*:— Carecen de autocontrol. Son irritables, se encolerizan ante la menor frustración. Ejercen control desde una ira hostil hasta el castigo físico severo. Aunque también cometen actos de violencia afectiva, su violencia es más bien instrumental, con el fin de intimidar y controlar para obtener la gratificación esperada.

*En las relaciones interpersonales*:— Son agresivos, especialmente con los que perciben inferiores. Irónicos, mordaces, coaccionan, intimidan o amenazan a los demás. Buscan y logran posiciones sociales que le permitan ejercer control y tener oportunidad de imponer castigos.

*En el plano cognitivo*:— Son frecuentemente rígidos y dogmáticos. Tienen principios autoritarios e intolerantes; los que no piensan como ellos carecen de valor. Actuar de forma prejuiciosa, son hipersensibles ante lo que interpretan como una burla. Tienden a interpretar negativamente las intenciones de los demás. Suelen tener intereses inusuales: campos de concentración, atrocidades, magia negra, perversiones sexuales, toxicología,...

*En el plano afectivo*: Comparten muchos rasgos con el psicópata: No sienten remordimientos por su conducta. No siente vergüenza, ni sentimientos de culpa. Es incapaz de empatizar con su víctima.

<sup>419</sup> Citados en Teodoro de Psicópatas y asesinos múltiples. Departamento de psicología de la salud. Universidad De Alicante. Vid ut supra.

elaborar una descripción sistemática del TSP introduciendo los criterios del apéndice A del DSM-III-R “Categorías diagnósticas propuestas que requieren estudios ulteriores” (American Psychiatric Association, 1987)<sup>420</sup>.

Se ha visto que en el plano descriptivo, podría haber una comorbilidad entre, por un lado el TSP y, por otro el trastorno antisocial y narcisista de la personalidad.

Con respecto a la psicopatía, es probable que TSP presente una relación asimétrica, es decir, que la mayoría de los sádicos probablemente tienen muchos rasgos psicopáticos, mientras que no todos los psicópatas tienen que tener necesariamente rasgos sádicos.

---

<sup>420</sup> Se incluyen estos criterios a continuación porque son los que más apoyo reciben de los datos empíricos de que

disponemos, aunque éstos sean limitados:

A. Un patrón patológico de conducta cruel, vejatoria y agresiva que empieza al principio de la edad adulta y que se manifiesta por la presencia repetida de al menos cuatro de las siguientes características:

- (1) haber utilizado la crueldad física o violencia con el fin de establecer una relación dominante (no sólo para alcanzar algún objetivo no interpersonal como puede ser golpear al alguien con el fin de robarle
- (2) Humillar o dar un trato vejatorio a alguien en presencia de otros.
- (3) Tratar o castigar con excesiva dureza a algún subordinado; por ejemplo, a un niño, un alumno, un detenido o un paciente.
- (4) Divertirse o disfrutar con el sufrimiento físico y psicológico de otros (incluidos los animales).
- (5) Mentir con el fin de causar daño o herir a otros (no sólo para lograr algo).
- (6) Conseguir que otros hagan la propia voluntad atemorizándoles (desde la intimidación hasta causar verdadero terror).
- (7) Restringir la autonomía de la gente con la que se tiene una relación más estrecha; por ejemplo, no dejar que la esposa salga de casa sin compañía o que la hija adolescente haga ningún tipo de vida social.
- (8) Fascinación por la violencia, las armas, las artes marciales, las heridas o la tortura.

B. La conducta descrita en A no se ha dirigido únicamente hacia una persona (por ejemplo, la esposa o un niño) ni ha tenido como único fin la excitación sexual (como en el sadismo sexual).

Al examinar estos criterios queda patente que hay una coherencia conceptual, aunque no necesariamente empírica,

en los siete primeros rasgos del criterio A, ya que todos se refieren a diferentes formas de ejercer poder y control sobre los demás.

Desgraciadamente, se pone mucho énfasis en los componentes comportamentales del trastorno y no tanto en los cognitivos y afectivos; quizá esto refleje la creencia equivocada de que los clínicos son incapaces de evaluar estos criterios con fiabilidad.

Este déficit en la definición del TSP es similar al deficitario encontrado en la definición del trastorno antisocial de personalidad.

Dado que la descripción sistemática del TSP es bastante reciente, que se trata de un trastorno relativamente raro

y que la obtención de información fiable sobre los rasgos críticos entraña una extraordinaria dificultad, no sorprende que la bibliografía en torno a la validez del constructo, su prevalencia, al comorbilidad y su distribución geográfica sea todavía muy escasa.

Por último, los acosadores pueden presentar rasgos paranoides de la personalidad. La principal característica de la persona con trastornos paranoides es la desconfianza y la percepción de amenazas por todas partes, dándole importancia a hechos que a otra persona le resultarían insignificantes. Esto ocurre también en su trabajo, donde cualquier hecho puede ser interpretado como un ataque directo hacia su persona y hacia su forma de trabajar, lo que provocará una respuesta en forma de conductas intolerantes y agresivas. Su expectativa de autoeficacia respecto de la posibilidad de manejar con éxito los ataques de los demás, si se produjeran, es enormemente baja. Ello les hace incrementar su actitud defensiva y su suspicacia hacia extremos patológicos. Tiene sentimientos de inadecuación a nivel profundo que causan la agresión y el hostigamiento externos. Este tipo de trastorno guarda relación con la personalidad paranoide, ambos trastornos tienen en común una incapacidad del sujeto de hacer frente a la inadecuación profunda que siente.

Profesionalmente se pueden distinguir porque son introvertidos, pueden llegar a ser muy fríos y distantes, ya que ven las emociones como síntoma de debilidad, pero en el fondo son frágiles e inseguros, y con un fuerte sentimiento de rencor. Son voluntariosos, muy responsables y habitualmente carecen de sentido del humor. La hermeticidad típica del acosador paranoide se debe a que intenta camuflar todos sus defectos para no dar pistas o muestras de debilidad al enemigo, por ello no es extraño que desarrollen estilos de dirección autoritarios o totalitarios. Suelen manifestarse como jefes inflexibles hacia las ideas, sugerencias y aportaciones de sus subordinados, y están a favor de una organización hipervigilante <sup>421</sup> en la que se fomenta lo funesto, considerando el optimismo fuente de debilidad mental.

Se diagnostica <sup>422</sup> este trastorno de la personalidad siguiendo los criterios:

a) Suelen ser personas rígidas, inflexibles en sus ideas, sugerencias, debido a que su aceptación es interpretada como una muestra de debilidad: es tan obsesionados en controlar la conducta de sus subordinados para lo cual, desarrolla estilos de gestión

---

<sup>421</sup> RUBIN, H. "Only the Paranoid survive" Amazon. 1999.

<sup>422</sup> DE PABLO, H. "Estrés y hostigamiento laboral." Editorial formación Alcalá. Alcalá la Real, Jaén. 2004, pp153-154

autoritarios, de tal manera que no exista intento de insubordinación. Desean tener personas aliadas pero, a la vez, temen ser traicionados.

b) Desconfían de los demás, haciendo interpretaciones malévolas de todas las situaciones: interpretan como amenazas ocultas en comentarios inocentes o situaciones triviales; reticentes a confiar en los demás debido a que esa información sea utilizada en contra de él; se preocupa por dudas acerca de la lealtad de los amigos o personas cercanas; y sospecha sin base alguna que los demás están engañando, explotando o perjudicando.

c) Un hostigador paranoide elabora sus discursos verbalizando lo contrario de lo que piensa o hace.

Piñuel<sup>423</sup> señala una serie de argumentos utilizados por este tipo de personas para justificar su comportamiento.

Al contrario que el acosador narcisista o que el psicópata, el paranoide busca el poder por la fuerza, no a través de una manipulación seductora. Esta actitud puede resultar muy peligrosa dentro de la organización, ya que con su obsesión de desconfianza puede establecer un sistema de invasión a la privacidad de los trabajadores; por ejemplo, interviniendo el correo electrónico, colocando sofisticados sistemas de escucha, etc., para lo que será preciso que el acosador disponga casi siempre de un puesto con mando dentro de la organización.

---

<sup>423</sup> PIÑUEL Z ABALA, I. "Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo". Editorial Sal Terrae, Santander, 2001 pp 175-179. Argumentos utilizados por este tipo de personas para justificar su comportamiento: Ante una actitud amable y amistosa, lo que busca es utilizarme y explotarme, El comportamiento amistoso encubre una intención de manipularme., El jefe debe ser duro, si no quiere que los subordinados «se le suban a las barbas», Es necesario estar en alerta y en guardia permanentemente, Es necesario guardar las distancias para evitar el abuso de confianza, Hay personas que tratan deliberadamente de rebajarme, La gente actúa siempre por motivaciones ocultas, La gente intenta manipularme, La gente no es sincera, La participación es sinónimo de abdicación a la autoridad, Las personas cercanas a mí me traicionan o me han traicionado, Las personas son generalmente hostiles. No conviene dar confianza a las personas, pues luego abusarán de ella, No resulta seguro fiarse de otras personas, No se debe confiar en los demás, si no sólo en uno mismo, Pedir o solicitar ideas a otros es manifestar debilidad o incompetencia, Pienso mal y acertaré, Se aprovechará de mí si le doy la oportunidad Si me muestro condescendiente o tolerante, me atacarán.

El acosador utiliza, además de esas características variables en su personalidad, una serie de condiciones situacionales que serán imprescindibles, y sin las que la labor de destrucción psicológica será imposible. Suele ser astuto y no verbaliza los pensamientos que caracterizan su trastorno, elabora un discurso proyectivo que consiste precisamente en declarar exactamente lo contrario de lo que piensa o de su manera de actuar en la realidad. Es, por tanto, preciso, analizar sus hechos, no sus palabras, para conocerlos.

Rodríguez López <sup>424</sup> define a estas personas como " resentidas, frustradas, envidiosas, celosas o egoístas , teniendo uno, o varios o todos estos rasgos en mayor o menor medida. Están necesitadas de admiración, reconocimiento y protagonismo y lo que quieren es figurar, ascender o aparentar, aun cuando simplemente deseen hacer daño o anular a otra persona."

El principal problema que presenta el mobbing es como detectar al agresor ya que la imagen que proyecta hacia el exterior es bastante positiva. Generalmente no es consciente del daño psicológico que puede ejercer y no conoce el significado del término equidad.

El acosador moral, a diferencia de otro acosador como puede ser sexual mantiene hasta el último momento ( la sentencia condenatoria) e incluso después, la convicción interna de no haber hecho nada malo, sino el ser estricto con su trabajo. Así como en el acoso sexual, el sujeto activo que es demandado o denunciado, suele interiorizar a la llegada a los tribunales que algo ha hecho (...bueno, es cierto que ese día me pasé un poco...), aunque acto seguido intente desdramatizar su comportamiento con frases como "... pero no hay que tener una mente estrecha" o "estamos en una sociedad liberalizada" u otras similares.

El sujeto activo de la presión laboral tendenciosa o acoso laboral no es consciente en ningún momento anterior al juicio, de que algo malo ha hecho, pues entiende que lo único que ha hecho es cumplir estrictamente con su trabajo, y si está ahí

---

<sup>424</sup> RODRIGUEZ LOPEZ , P. "El Acoso moral en el:la responsabilidad en el acoso moral en el trabajo".Edit. Dijusa. Edición:1ª Madrid .200.:

es por los problemas personales que tiene el demandante o denunciante. La sorpresa que genera el desarrollo del juicio en sujeto activo, escuchando al abogado, a los testigos de la parte instante, suele ser mayúscula terminando con un rostro claro de incredulidad. La autoconfianza en su comportamiento, se muestra así, como un factor claramente diferenciador entre el acosador moral, y el acosador sexual.

Con carácter general los mobbers o agresores no se centran en sujetos serviciales y disciplinados. Lo que parece que desencadena su agresividad y toda la serie de conductas de acoso es la envidia por los éxitos y los méritos de los demás, entendida esta envidia como un sentimiento de codicia, de irritación rencorosa, que se desencadena a través de la visión de felicidad y de las ventajas del otro. Muy probablemente lo que subyace en el fondo es el miedo de los hostigadores a perder determinados privilegios, por lo que la ambición desenfrenada empuja a eliminar drásticamente cualquier posible obstáculo que se interponga en el camino.

Cuando se habla de agresor conviene hacer una distinción entre aquellos que colaboran con el comportamiento agresivo de forma pasiva, y que analizaremos más detalladamente en el apartado dedicado al entorno, y aquellos que protagonizan la agresión practicándola de forma directa. El acosador tiene claras sus limitaciones, deficiencias y su incompetencia profesional, siendo consciente del peligro constante al que está sometido en su carrera. Es el conocimiento de su propia realidad lo que les lleva a destrozar las carreras de otras personas.

El DSM-IV<sup>425</sup> recoge los criterios para el diagnóstico del trastorno paranoide de la personalidad F60.0 (301.0), CIE 10.

---

<sup>425</sup> DSM IV. MANUAL DIAGNÓSTICO Y ESTADÍSTICO DE LOS TRASTORNOS MENTALES (American Psychiatric Association). <http://personal.telefonica.terra.es/web/psico/dsmiv.html>

Criterios para el diagnóstico del trastorno paranoide de la personalidad F60.0 (301.0), CIE 10.

A. Desconfianza y suspicacia general desde el inicio de la edad adulta, de forma que las intenciones de los demás son interpretadas como maliciosas, que aparecen en diversos contextos, como lo indican cuatro (o más) de los siguientes puntos:

1. Sospecha, sin base suficiente, que los demás se van a aprovechar de ellos, les van a hacer daño o les van a engañar.
2. Preocupación por dudas no justificadas acerca de la lealtad o la fidelidad de los amigos y socios
3. Retención a confiar en los demás por temor injustificado a que la información que comparten vaya a ser utilizada en su contra.
4. En las observaciones o hechos más inocentes vislumbra significados ocultos que son degradantes o amenazadores.
5. Alberga rencores durante mucho tiempo, por ejemplo, no olvida los insultos, injurias o desprecios

A las tres categorías expuestas, se añade el Síndrome de mediocridad inoperante activa. El profesor J. L. González de Rivera y Revuelta <sup>426</sup> señala la existencia de individuos que manifiestan una ausencia total de todo tipo de interés, aprecio o aspiración hacia lo excelente, situación que puede dar lugar a cierto tipo de patología que engloba bajo el término general “trastorno de mediocridad”. El autor señala tres tipos de mediocridad: simple, inoperante y, por último, una especialmente peligrosa denominada “mediocridad inoperante activa” o Síndrome MIA. Conscientes de sus limitaciones e incompetencia profesional, amenazan a todo aquel que pueda suponer un peligro para ellos. Despliegan un alto nivel de actividad improductiva, generando mucho trabajo inútil que deben hacer los que les rodean, buscando con ello hacerse notar y reconocer.

Respecto a los acosadores sexuales suelen ser varones, mayores de 40 años, casados, con una vida familiar y sexual insatisfactoria y con necesidad de autoafirmación y de control. Desde una perspectiva laboral, tienen una categoría superior a la de la víctima, bien porque ocupan un lugar superior en el organigrama de la empresa o bien porque son los dueños o encargados de pequeñas empresas. Tienden a coquetear de forma ofensiva, acercarse sin motivo o efectuar comentarios de mal gusto sobre la forma de vestir de la víctima o preguntas impertinentes sobre su vida sexual. Si se sienten contrariados en sus proposiciones, pueden adoptar conductas groseras, de chulería o de humillación hacia la víctima, así como represalias más o menos solapadas.

El sujeto afectado por el síndrome de mediocridad inoperante activa (MIA), tiene grandes deseos de notoriedad. Despliega una gran actividad que no sirve para nada, es decir es totalmente inoperante, generando gran cantidad de trabajo inútil que impone a

---

6. Percibe ataques a su persona o a su reputación que no son aparentes para los demás y está predispuesto a reaccionar con ira o a contraatacar.

7. Sospecha repetida e injustificadamente que su cónyuge o su pareja le es infiel

B. Estas características no aparecen exclusivamente en el transcurso de una esquizofrenia, un trastorno del estado de ánimo con síntomas psicóticos u otro trastorno psicótico y no son debidas a los efectos fisiológicos directos de una enfermedad médica.

*Nota:* Si se cumplen los criterios antes del inicio de una esquizofrenia, añadir “premórbido”, por ejemplo, “trastorno paranoide de la personalidad (premórbido)”.

<sup>426</sup> Citado en GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, J.L” *Maltrato psicológico*”, Es pasa Calpe Madrid, 2002-2003. Citado en PIÑUEL, I. “*Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*”. Sal Terrae. Santander.200, pp 163-164.



los demás, destruyendo así su tiempo e intentando introducir todo tipo de controles y obstáculos destinados a dificultar las actividades realmente creativas.

La acción ejecutada por el hostigador del mobbing, puede ser iniciada de manera individual pero que después puede seguir siendo ejecutada en forma conjunta tomando como cómplices a sus compañeros de trabajo; dichos compañeros de trabajo son inducidos por el promotor del mobbing, a través del deterioro de la víctima demostrando el hostigador al resto de quienes integran el lugar de trabajo que la víctima se desempeña de manera deficiente y perjudicial para la propia empresa debido al deterioro físico y psicológico sufrido por la víctima del mobbing como la pérdida de peso, falta de interés en las tareas que desempeña, distracción, fatiga, cansancio, irritabilidad, nerviosismo, ansiedad, etc.

En el Informe Cisneros V<sup>427</sup>, al tratar de los autores del mobbing, refiriéndose al acoso psicológico se señala que, éste requiere uno o varios agresores, que trabajan al abrigo de algunas características organizativas que les permiten cierta impunidad o margen de actuación.

Existen, es o si, numerosas características organizativas que facilitan e incrementan la probabilidad de que suceda el mobbing. Se trata de características organizativas psicosocialmente tóxicas. Es cierto que en muchas ocasiones se proporcionan instrucciones específicas por parte de personas de elevado nivel jerárquico para proceder al hostigamiento contra un trabajador. En este caso quien practica el mobbing como instigador y último responsable es la persona que decreta esta persecución (independientemente de su nivel puesto) y no la organización en la que estos hechos se producen. Así es como a veces se pretende destruir la resistencia de la víctima para forzarla o coaccionarla a abandonar su trabajo ahorrándose así la organización una indemnización por un despido improcedente que resulta onerosa. Para ello hay que deteriorar su desempeño o rendimiento mediante trampos y la desestabilización psicológica, creándose así argumentos, inexistentes anteriormente, para

---

<sup>427</sup>PIÑUEL Y ZABALA, I. "Informe Cisneros V. La incidencia del mobbing ó acoso psicológico en el trabajo en la Administración (AEAT e IRAE) Resultados del barómetro Cisneros v @sobre violencia en el entorno laboral" Tomado de Sindicato Gestha. Asociaciones profesionales del Cuerpo Técnico Profesor Iñaki Piñuel y Zabala.

utilizarse en el posterior despido como es la falta de rendimiento, baja productividad, comisión de errores, absentismo, o incluso los propios comportamientos erráticos de la víctima producto de la desestabilización a la que se le ha llevado. En algunos casos se trata de coaccionar a la víctima para que acepte renunciar a derechos reconocidos y tutelados<sup>428</sup>.

Las técnicas para minar y destruir psicológicamente al trabajador son variadas y desgraciadamente a veces muy creativas. Tienen en común que con ellas se intenta agobiar, calumniar, atacar el trabajo, las convicciones, la vida privada, de la víctima, ninguneando, aislando, maltratando, estigmatizando, amenazando, etc... En una palabra, quien hostiga trata de destruir la confianza en sí mismo, y la autoestima, y afectar así al desempeño laboral, hasta entonces aceptable, o incluso positivo, reduciéndolo. Con ello se consigue eliminar la empleabilidad del trabajador, o su capacidad de ser útil y empleable para la organización.

Debido a que esta destrucción se produce a pesar de la obligación legalmente asignada a la organización de velar por la salud del trabajador, resulta lógico derivar una responsabilidad por hechos que se han cometido en su seno. Señalar a la institución como responsable del mobbing evita la asignación de responsabilidad individual en los hechos y es fuente de impunidad para los verdaderos agresores, frecuentemente personalidades violentas o alteradas, camufladas bajo el aparente velo del servicio a la institución o de la obediencia debida.

El psiquiatra norteamericano Scott Peck<sup>429</sup> perfila una teoría de la personalidad denominada maligna o malvada, cuya manifestación concreta sería la obsesión por aniquilar o destruir todo lo que se manifiesta vital o pleno de plenitud existencial debido a que estas personas se manifiestan interiormente reprobables y malas, las conductas

---

<sup>428</sup> Entre las situaciones habituales por esta causa figuran:

- forzarle a un cambio de turno de trabajo o de puesto de trabajo
- forzarle a aceptar unas condiciones determinadas para jubilarse anticipadamente
- forzarle a aceptar una reducción de su salario o de sus condiciones retributivas contractuales
- coaccionarle para que renuncie al ejercicio o a la defensa jurídica de un derecho que le corresponde
- forzarle a que solicite una excedencia o un traslado a otro centro de trabajo

<sup>429</sup> PECK, S. “*People Of The Lie. the hope for healing human evil*”. Touchstone. New York, 1998, p 119  
Las personalidades malvadas utilizan el poder para aniquilar el crecimiento humano y espiritual de los demás, con el propósito de preservar y defender la integridad de su propia personalidad enfermiza. Se trata de un verdadero fenómeno de chivo expiatorio.

benévolas o éticas de otros les suponen una denuncia implícita. Optan así por destruir la fuente de tal disonancia, sacrificando a otros con tal de preservar su propia autoimagen.

Los acosadores laborales, según Sanmartín<sup>430</sup>, suelen tener los tres rasgos esenciales que caracterizan a los psicópatas:

a) En la vertiente de sus relaciones interpersonales estos individuos desde su marcado egocentrismo y narcisismo, tienden a manipular a los demás, engañándolos con mucha frecuencia.

b) A nivel afectivo se trata de personas que son incapaces de empatizar. Esta falta de empatía es lo que probablemente explicaría otros de sus rasgos de personalidad como la carencia de ansiedad y sentimientos de culpa.

c) En el ámbito de la conducta, el psicópata se comporta antisocialmente, no asumiendo ni las normas ni las convenciones sociales, sino utilizándolas a su favor y transgrediéndolas cuando le conviene.

Bosqued<sup>431</sup> proporciona un retrato robot del acosador laboral:

a) Su personalidad puede calificarse de psicopática y narcisista o paranoide. Muchos pueden encuadrarse en lo que Garrido llama el psicópata organizacional.

b) Carece de empatía, de la capacidad de ponerse en el lugar del otro.

c) Tiene un bajo nivel de autoeficacia, de la característica personal a través de la cual el individuo se percibe como capaz de llevar a cabo sus propósitos.

---

<sup>430</sup> SANMARTÍN, J. “La violencia y sus claves”. Barcelona. 2004. Ariel. Pp31-32,39

<sup>431</sup> BOSQUED, M.” *Mobbing: Como prevenir y sancionar el acoso psicológico*”. Barcelona. 2005. Paidós, pp. 59-61

d) Se caracteriza por una gran dificultad para reconocer haber obrado inapropiadamente. Carece de sentimientos de culpa, no reconoce lo que es el remordimiento ni la vergüenza por los actos que ha cometido.

d) Tiene un alto potencial para manipular los hechos y presentarlos como más convenga en cada momento a sus propios intereses. Es experto en ingeniería social, en el arte de tergiversar la verdad y ponerla a trabajar a su favor.

e) Utiliza con frecuencia la mentira, el engaño, la duplicidad y la hipocresía.

f) Llega con suma facilidad a creer sus propias mentiras, de tal manera que se convence de que las descalificaciones dirigidas contra su víctima son reales y no producto de su invención, su tergiversación o exageración.

g) Es muy seductor cuando así conviene a sus intereses.

h) Tiene un historial de acoso psicológico.

i) Posee una especial habilidad para detectar los puntos débiles de los demás y utiliza esa información sin escrúpulo alguno.

j) Es mediocre en su desempeño profesional, lo que le lleva a detestar a los que son más brillantes que él y a procurar rodearse de personas dóciles que se prestan a colaborar en sus maquinaciones e intrigas.

k) Es inseguro en lo más profundo de su ser, a pesar de que intenta aparentar una falsa seguridad, u muchos lo consiguen.

l) Es emocionalmente inmaduro.

ll) No acepta responsabilidades por su comportamiento.

Rojas Marcos <sup>432</sup>señala que a veces despista que el acosador tenga una alta autoestima, pero eso no es positivo, una autoestima alta no es necesariamente un rasgo positivo o beneficioso. Es importante distinguir la alta autoestima saludable o constructiva, basada en cualidades que fomentan el sano bienestar del individuo y de los demás, de la alta autoestima narcisista o destructiva, que se alimenta del sentimiento exagerado de prepotencia y de poder sobre el prójimo, que es justamente lo que ocurre en el caso de los acosadores laborales.

Soria <sup>433</sup>, considera al acosador como una persona esencialmente patológica que se caracteriza por diferentes tipos de patologías que afectan a su personalidad, de forma que suele tener una personalidad: Narcisista, Paranoide, Psicopática o antisocial.

El estilo de liderazgo es, desde la perspectiva organizacional del mobbing, uno de los antecedentes más importantes de éste pareciendo evidente la relación entre liderazgo y acoso. Algunos autores <sup>434</sup>señalan que el acoso está asociado con un estilo débil de liderazgo, prosperando el acoso en aquellos entornos donde los supervisores no han puesto en marcha estrategias sobre la gestión y resolución de los conflictos laborales; otros sin embargo, hacen referencia a la relación entre los estilos de dirección autoritarios y los ambientes laborales favorables a situaciones de acoso. Es decir, las explicaciones más directas al respecto contemplan que tanto si los trabajadores sufren un liderazgo rígido como inexistente, la organización no será eficaz en la aplicación de los límites marcados por la disciplina, no ofreciendo alternativas para la resolución de conflictos y estando dominada por valores contradictorios, dando lugar a situaciones de ambigüedad de rol y a mayores niveles de estrés, lo que favorecerá la aparición de situaciones de acoso, por lo que todo hace indicar que el estilo de liderazgo desempeña un papel esencial en la aparición del mobbing.

En relación a las características psiquiátricas y psicológicas del agresor antes expuestas, me planteo la cuestión de que aleguen, en el caso de que se siga una causa penal contra ellos, efectos de conseguir que se le imponga, al menos, la pena en su

---

<sup>432</sup> ROJAS MARCOS, L. “Convivir: El laberinto de las relaciones de pareja, familiares y laborales.” Madrid.2008 Aguilar. p.54.

<sup>433</sup> SORIA, M., A.” *Manual de psicología jurídica e investigación criminal*” Madrid.2005.Pirámide. pp85-88.

<sup>434</sup> Citado en GONZÁLEZ TRIJUEQUE Y S. DELGADO MARINA.” *El Acoso psicológico en el lugar de trabajo*” Boletín de Psicología, No. 93, Julio 2008 <http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N93-1.pdf>

mitad inferior, la atenuante del artículo 21.1 ° del Código Penal que señala "Las causas expresadas en el Capítulo anterior, cuando no concurrieren todos los requisitos necesarios para eximir de responsabilidad en sus respectivos casos", en relación al artículo 20, que señala en lo que nos interesa que "Están exentos de responsabilidad criminal:

1. El que al tiempo de cometer la infracción penal, a causa de cualquier anomalía o alteración psíquica, no pueda comprender la ilicitud del hecho o actuar conforme a esa comprensión. El trastorno mental transitorio no eximirá de pena cuando hubiese sido provocado por el sujeto con el propósito de cometer el delito o hubiera previsto o debido prever su comisión.

2. El que, por sufrir alteraciones en la percepción desde el nacimiento o desde la infancia, tenga alterada gravemente la conciencia de la realidad."

Al respecto es preciso tener en cuenta la jurisprudencia que ha aclarado los términos de apreciación de las atenuantes. Así la STS 28/11/07 sala de lo Penal <sup>435</sup>, señala "Ahora bien no puede desconocerse que no basta con la existencia del trastorno sino que para poder apreciarse una causa de negación o de limitación de la imputabilidad (capacidad de culpabilidad), es necesario que al desorden psíquico se sume un determinado efecto, consistente en la privación de las capacidades de comprender el alcance ilícito de los actos y de determinarse consecuentemente, o su privación relevante." Y no es este el caso de los acosadores, ya que su trastorno, sea narcicista, paranoide, etc, no afecta a sus facultades intelectivas y volitivas, de forma que sus facultades de entender la ilicitud del hecho están íntegras y su decisión de actuar contra esa comprensión son enteramente voluntarias.

Ese criterio sigue la STS nº 2006 /2002 de 3.12, que se ocupó de un caso de trastorno delirante de perjuicio y un trastorno límite de personalidad, y recordó que la jurisprudencia había establecido ... "que no basta la existencia de un diagnóstico para concluir que en la conducta del sujeto concurre una afectación psíquica. El sistema

---

<sup>435</sup> Ponente: Juan Ramón Berdugo Gómez De La Torre

mixto del Código Penal está basado en estos casos en la doble exigencia de una causa biopatológica y un efecto psicológico, la anulación o grave afectación de la capacidad de comprender la ilicitud del hecho o de determinar el comportamiento con arreglo a esa comprensión, siendo imprescindible el efecto psicológico en los casos de anomalías o alteraciones psíquicas (S.T.S. de 9/10/99, nº 1400 ). Ya la Jurisprudencia anterior al vigente Código Penal había declarado que la apreciación de una circunstancia eximente o modificativa de la responsabilidad criminal basada en el estado mental del acusado exige no sólo una clasificación clínica sino igualmente la existencia de una relación entre ésta y el acto delictivo de que se trate, "ya que la enfermedad es condición necesaria pero no suficiente para establecer una relación causal entre la enfermedad mental y el acto delictivo" (S.T.S. 51/93 de 20.1, 251/2004 de 26.2 ).”

Se exige, además, para apreciar la eximente o atenuante esa relación de causalidad entre la “enfermedad” y el acto delictivo .

Igualmente ha señalado la Jurisprudencia que los trastornos de la personalidad, como es el caso, son patrones característicos del pensamiento, de los sentimientos y de las relaciones interpersonales que pueden producir alteraciones funcionales o sufrimientos subjetivos en las personas y son susceptibles de tratamiento (psicoterapia o fármacos) e incluso pueden constituir el primer signo de otras alteraciones más graves (enfermedad neurológica), pero ello no quiere decir que la capacidad de entender y querer del sujeto esté disminuida o alterada desde el punto de vista de la responsabilidad penal, pues junto a la posible base funcional o patológica, hay que insistir, debe considerarse normativamente la influencia que ello tiene en la imputabilidad del sujeto, y los trastornos de la personalidad no han sido considerados en línea de principio por la Jurisprudencia como enfermedades mentales que afecten a la capacidad de culpabilidad del mismo (S.T.S. de 1074/2002 de 11.6, 1841/2002 de 12.11, 820/2005 de 23.6 ).

Respecto al psicópata o sujeto con “Trastorno Antisocial de Personalidad”, en la STS. 879/2005 de 4.7, se dice que el Tribunal Supremo ha venido señalando respecto de las psicopatías, que no afectan al entendimiento y la voluntad, sino a la afectividad, y por ello ha venido rechazando tradicionalmente la exención y admitiendo la atenuación cuando se presenta acompañada de otros trastornos (STS de 19-12-85 ). Y aunque posteriormente (STS de 29-12-88 ) la inclusión de las psicopatías entre los trastornos

mentales y del comportamiento en la Clasificación Internacional de Enfermedades Mentales realizada por la O. M.S., conocida por las siglas ICD. ó CIE. (Internacional Classification of Diseases) e igualmente por la otra calificación de enfermedades mentales patrocinada por la American Psychiatric Association (APA), la DSM (Diagnostic Statistical Manual), junto con la ampliación efectuada por el Código Penal de 1995, ha llevado a considerar que dentro de la expresión utilizada de: "cualquier anomalía o alteración psíquica", se abarcan no sólo las enfermedades mentales en sentido estricto, como venía entendiendo la jurisprudencia al interpretar el concepto "enajenación", sino también otras alteraciones o trastornos de la personalidad, sin embargo esta Sala, en los casos en que dichos trastornos deban influir en la responsabilidad criminal, ha aplicado en general la atenuante analógica, reservando la eximente incompleta (SSTS de 24 de enero de 1991, 6 de noviembre de 1992, 24 de abril de 1993, y 8 de marzo de 1995, entre otras muchas) para cuando el trastorno es de una especial y profunda gravedad o está acompañado de otras anomalías relevantes como el alcoholismo crónico o agudo, la oligofrenia en sus grados iniciales, la histeria, la toxicomanía, etc. (véase STS de 4 de noviembre de 1999 y nº 1363/2003, de 22 de octubre, y 696/2004 de 27 de mayo), que recuerda también sobre la misma cuestión, ahora en relación a sus efectos en la capacidad de culpabilidad que la doctrina de esta Sala "en general ha entendido que los trastornos de la personalidad que no califican de graves o asociados a otras patologías relevantes no dan lugar a una exención completa o incompleta de la responsabilidad, sino en todo caso a una atenuación simple y sólo en aquellos casos en los que se haya podido establecer la relación entre el trastorno y el hecho cometido". Esto es, en estos casos, de lo que se trata es de determinar la capacidad de quien padece el trastorno para comprender la ilicitud del hecho y de actuar conforme a esa comprensión (SSTS 1604/99, de 16 de noviembre; nº 1692/2002, de 14 de octubre; nº 1599/03, de 24 de noviembre).





## 5.2 Víctima

No existe una personalidad de finida o proclive a ser acosada <sup>436</sup>. Suelen ser personas colaboradoras y con una vida familiar y social muy equilibrada, lo que provoca los ataques del acosador. A veces, el hacer cara al acoso, focaliza el interés del acosador. Es más bien el acosador quien catagoriza a las víctimas. Es clave que sea percibida como amenaza por el acosador y que el medio favorezca el fenómeno.

Convertirse en acosado es relativamente fácil, pues tan solo es necesario colocar a una persona en situación inferior, acusarla de algo, hacerla sentir culpable y utilizar todo tipo de tram as, engaños y recelos para tratar de e de mostrarlo. Desde esta perspectiva<sup>437</sup> cualquiera puede convertirse en víctima, basta con tener cualquier cualidad que pueda resultar peligrosa desde el punto de vista del acosador:

1. Personas brillantes, capaces, bien valoradas y creativas.
2. Personas vulnerables o depresivas que puedan ser blanco fácil. No es difícil encontrar a personas enfermas, discapacitadas, personas que han padecido maltratos físicos, víctimas de violencia doméstica.
3. Personas eficaces y trabajadoras que ponen en evidencia lo establecido, o bien personas que se han negado a participar en fraudes que perjudican a la organización, al cliente o a los trabajadores.
4. Personas con un exceso de ingenuidad o buena fe que no hacen frente al principio a quienes les intentan perjudica porque no saben o no pueden hacerlo.
5. Trabajadores vulnerables por sus características socio laborales: jóvenes con contratos temporales, inmigrantes, mujeres solteras, separadas o divorciadas, con familia e hijos a su cargo, trabajadores de mucha edad, o en situación de prejubilación.

---

<sup>436</sup> HIRIGOYEN, M-F.” *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso.*” Editorial Paidós. Barcelona, 2001,pp193-206

<sup>437</sup> HIRIGOYEN, M-F. “*El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*”. Editorial Paidós. Barcelona, 2001,pp193-206

## 6. Trabajadores recién llegados a la organización.

En relación a la víctima, se dan frecuentes errores de diagnóstico, ya que cuando llegan a solicitar la ayuda de los servicios de salud, ya han pasado previamente por una serie de fases que por lo general no son atendidas por los profesionales. Las víctimas de acoso suelen recibir de su médico de empresa, o de cabecera, incluso del propio servicio de salud mental, diagnósticos erróneos, que aumentan el sufrimiento de la persona puesto que se la hace responsable del problema laboral que sufre, y se le puede pautar una medicación ansiolítica o antidepresiva que oculta el grave problema que sufre.

Los diagnósticos erróneos habituales suelen ser: Estrés laboral (debido al estrés postraumático que suelen presentar); Depresión (debido a la indefensión acumulada por un acoso continuado); Burnout o síndrome de estar quemado (debido a los sentimientos de distimia, y estrés que presenta); Ataques de pánico (debido a que solo se contemplan ciertos síntomas que presenta la persona sin atender a un contexto general); Trastorno por ansiedad generalizada; Déficit en habilidades sociales; Neurosis; “Desajustes de personalidad”; Maníaco-depresivo (debido a los altibajos en el estado de ánimo).

Se trata todas ellas de visiones incorrectas por desconocimiento de los profesionales que buscan una serie de síntomas que pretenden medicalizar, bien con una serie de medicaciones que ocultan el problema, o desde la salud mental, profesionales cuyo error puede ser, por una parte atender únicamente a los síntomas que presenta como depresión, ataques de pánico o ansiedad generalizada pero que no atienden al contexto global que produce los síntomas; el segundo error es que el profesional culpabilice al paciente de producir su propio mal.

Hoy por hoy, siguen sin existir evidencias para afirmar que existen trabajadores que, debido a sus características personales, puedan ser etiquetados como víctimas propiciatorias<sup>438</sup>.

---

<sup>438</sup> LEYMANN, H.. “*Mobbing and psychological terror at workplaces.*” 1990. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.

Sin embargo, autores como Matthiesen y Einarsen <sup>439</sup> afirman que los datos de su estudio indican que algunas víctimas de mobbing son más sensibles a éste o reaccionan de un modo más dramático que otras ante situaciones de acoso.

Medina, Zapf y Gross, <sup>440</sup> señalan que muchas de las personas que se han identificado como víctimas de acoso psicológico en el trabajo son personas sensibles y vulnerables, y este puede haber influido en la elección sujeto-objeto del acoso.

González de Rivera <sup>441</sup> clasifica los sujetos con riesgo de padecer mobbing en tres grupos: Envidiables, vulnerables y amenazantes. Los primeros son personas brillantes y atractivas que con su sola presencia amenazan los sentimientos de superioridad del acosador; al tratarse de personas de éxito el acosador se siente mediocre, no soporta la comparación. (puede ser superior o igual).

Respecto de las vulnerables. Se trata de personas con alguna particularidad o defecto, simplemente necesitadas de afecto y aprobación. Estas personas presentan rasgos de debilidad, de dependencia que disparan los rasgos sádicos del acosador. (Generalmente un superior).

Y, por último las personas amenazantes son personas activas, eficaces y trabajadoras que ponen en evidencia lo establecido y pretenden implantar (aquí suelen ser los compañeros acosadores ya que no soportan la eficacia de la víctima.)

De Pablo <sup>442</sup> establece, respecto del grupo de envidiables y amenazantes las variables personales y profesionales que dependen de la víctima, facilitando el acoso, entre las que destaca: -Brillante competencia profesional; fuerte equilibrio psíquico y alta satisfacción personal y familiar; poseen capacidad de liderazgo, independencia e iniciativa; disiente del pensamiento oficial y único; es honesto, coherente y fiel consigo

---

<sup>439</sup> MIKKELS EN, E G & EINARS EN, S. (2002). “*Supuestos básicos y los síntomas de estrés post-traumático entre las víctimas de acoso en el trabajo*”. Revista Europea de Psicología de las Organizaciones, 11, 87-111

<sup>440</sup> ZAPF, D. & GROSS, C. (2001). “*Conflict escalation and coping with workplace bullying: a replication and extension*”. European Journal of Work and Organizational Psychology, 10 (4), pp 497-522.

<sup>441</sup> GONZÁLEZ DE RIVERA, J.L. “*El maltrato psicológico*.” Espasa- Calpe, Madrid, 2002.

<sup>442</sup> DE PABLO, H. “*Estrés y hostigamiento laboral*.” Editorial formación Alcalá. Alcalá la Real, Jaén. 2004, pp 149-150

mismo; persiguiendo la autorrealización y el autoconocimiento; tienen un alto grado de justicia, denuncian y defienden situaciones indignas o injustas para otros; ética elevada; son sensibles, comprensivos del sufrimiento de los demás interesándose por su bienestar, con alta capacidad empática; evita la envidia que produce a los compañeros, y es incapaz de obtener afecto de sus superiores mediante el “peloteo”.

Estas características ocasionan en el acosador profundos sentimientos de inferioridad, sintiéndose culpable de no poseerlos, etimándolos a la vez como ideales; siendo estas carencias las que le incitan a generar un complejo de superioridad que hace que viva de forma imaginaria estos ideales.

González De Rivera, José Luis y Revuelta y Manuel Rodríguez Abuín, señalan que los afectados de acoso en el trabajo presentan psicopatología significativa, con elevaciones en el total de síntomas y en las dimensiones de somatización, depresión, obsesión-compulsión, hostilidad e ideación paranoide con respecto a la media de la población psiquiátrica. Aprecian en estos la relación inversa entre las dimensiones psicopatológicas de ideación paranoide y de sensibilidad interpersonal que sugiere que las estrategias de acoso psicológico en el trabajo tienen un efecto paránogeno, independiente de la susceptibilidad interpersonal o de la tendencia a interpretar de manera negativa las actuaciones ajenas. En la víctima consideran las nueve dimensiones sintomáticas: somatización, obsesión-compulsión, sensibilidad interpersonal, depresión, ansiedad, hostilidad, ansiedad fóbica, ideación paranoide y psicoticismo. Concluyen en su estudio que los acontecimientos vitales relacionados con el acoso son todos ellos de naturaleza discriminatoria, despectiva o persecutoria<sup>443</sup>

---

<sup>443</sup> GONZÁLEZ DE RIVERA, LUIS Y REVUELTA, J, y RODRÍGUEZ ABUÍN, J. "Acoso psicológico en el trabajo y psicopatología: Un estudio con el LIPT-60 y el SCL 90-R". Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. 2006. vol. 22 n.º 3

Los autores revisan los estudios sobre Acoso Psicológico en el Trabajo APT (mobbing o adult bullying) realizados en el Instituto de Psicoterapia e Investigación Psicosomática de Madrid en los últimos 6 años, que incluyen la descripción del Síndrome de Acoso Institucional, la elaboración del LIPT-60, versión expandida y mejorada del Leymann Inventory of Psychological Terrorization, la determinación del perfil de psicopatología de las víctimas de APT con el SCL90R y de sus relaciones con las dinámicas de acoso y la puesta a punto de un procedimiento terapéutico específico.

La proporción de solteros en la muestra de APT es notablemente más elevada que en la población general. El nivel socioeconómico correlaciona de manera inversa con el grado de afectación psicopatológica. La relación inversa entre las dimensiones psicopatológicas de ideación paranoide y de sensibilidad interpersonal sugiere que las estrategias de acoso psicológico en el trabajo tienen un efecto paránogeno, independiente de la susceptibilidad interpersonal o de la tendencia a interpretar de manera negativa las actuaciones ajenas.

Señalan: "En nuestros estudios clínicos y terapéuticos con personas afectadas de acoso laboral hemos identificado una psicopatología multiforme, cuya topografía guarda relación con el momento o fase de desarrollo del proceso de acoso. Sin embargo, dado que la gran mayoría de los afectados llegan a la atención clínica tiempo después de haberse iniciado la reacción psicopatológica, las secuencias evolutivas se establecen generalmente de manera retrospectiva. En general, la descripción inicial de Leymann se confirma en nuestra casuística, con una correspondencia clara entre la fase organizativa del mobbing y la expresión clínica de psicopatología en el acosado. Tanto Leymann (1996) como Mikkelsen y Einarsen (2002) destacan la presencia de síntomas propios del síndrome de estrés posttraumático en víctimas de acoso. Nuestras observaciones coinciden en la impresión de que la clínica más llamativa y específica de los síndromes de APT es la propia de la fase traumática (González de Rivera, 2002)

"CONCLUSIONES. El acoso psicológico en el trabajo es causa de severa psicopatología, de instauración progresiva, que tiende a evolucionar hasta llegar a un estadio de estabilización crónica. La forma crónica hostil-paranoide es la más evidente, pero quizás no la más frecuente. Las formas depresivas y psicósomáticas tienden a pasar desapercibidas, porque su propia topografía tiende a ocultarlas de la atención pública y hace más difícil su acceso al estudio epidemiológico.

El primer listado de 45 acontecimientos de acoso fue elaborado por Leymann en los años 1980, y está recogido en el *Leymann Inventory of Psychological Terrorization* o LIPT. En la actualidad, algunas de esas estrategias son poco frecuentes, como la agresión sexual o los ataques físicos directos. El paso del tiempo y las diferencias culturales han hecho necesario modificar este instrumento, en el que hemos incluido 15 nuevas estrategias, además de la posibilidad de valorar la intensidad y/o frecuencia de cada una de ellas, construyendo así el Cuestionario de Estrategias de Acoso en el Trabajo, también llamado LIPT-60 en honor a Leymann.

El análisis factorial del LIPT-60 de 6 dimensiones o grupos de estrategias de acoso: dos de desprestigio (personal y laboral), dos de intimidación (manifiesta y encubierta) una de bloqueo de la comunicación y otra de entorpecimiento de progreso. Como todos los cuestionarios auto-administrados, el LIPT-60 se presta a sesgos y distorsiones. Aunque el análisis de la pauta de respuestas y de la coherencia interna entre las subescalas permite un cierto control de la veracidad del encuestado.

La determinación de los síntomas psiquiátricos y psicósomáticos con el Cuestionario de Noventa Síntomas (versión española del SCL90R) permite detectar elevados índices de psicopatología entre los afectados en estadio de estabilización crónica que acuden a las asociaciones de ayuda. En comparación con una muestra estandarizada de pacientes psiquiátricos ambulatorios, sus puntuaciones son más elevadas en las dimensiones de obsesión-compulsión, depresión, hostilidad y paranoideismo.

Un dato de interés demográfico es la elevada proporción (los solteros en nuestra muestra de afectados de APT (relación solteros/ casados = 1,1/1), en comparación con la población general de similar distribución etaria, donde la proporción es de 0,4/1. Dos hipótesis alternativas deben explorarse en relación con este dato: una causal, según la cual los solteros están más expuestos a sufrir APT o son más vulnerables a los efectos patógenos del APT, y otra referencial, según la cual los solteros tienden a definirse más fácilmente como acosados o acuden en mayor frecuencia a las organizaciones de ayuda. La tendencia en nuestra muestra a un gradiente de psicopatología, máxima en los viudos, seguida por los separados, después por los solteros y mínima en los casados sugiere un efecto protector del apoyo conyugal en el APT.

La proporción de mujeres en nuestra muestra es similar a la encontrada en poblaciones de pacientes psiquiátricos ambulatorios (mujer/hombre = 5/3). A diferencia de lo que ocurre tanto en la población general como en la población de pacientes psiquiátricos ambulatorios, donde los niveles de psicopatología son, en general, más elevados en mujeres que en hombres, no hay grandes diferencias por sexo en la muestra de afectados de APT, a excepción de la dimensión de somatización, en la que las mujeres puntúan significativamente más que los hombres.

Los niveles de sintomatología detectados con el SCL90R guardan alta correlación con la intensidad de los índices de acoso en el LIPT-60. Es decir, a mayor acoso, mayor psicopatología. Al estudiar la correlación parcial entre las dimensiones respectivas, encontramos una alta correlación entre paranoideismo y todas las dimensiones de acoso. Este dato era muy de esperar, por cuanto que el SCL90R detecta los sentimientos de persecución o alienación pero, por su propia estructura, no distingue si su origen está en una apreciación correcta, distorsionada o irreal de los hechos. Otros instrumentos - no el MMPI, que adolece de los mismos sesgos para esta variable que el SCL90R - son necesarios para una mejor calificación del paranoideismo en las víctimas de APT. Los trabajos de Rodríguez-Abuín (2005) aplicando la metodología de Exner con el psicodiagnóstico de Rorschach son muy prometedores a este respecto.

Las dimensiones del LIPT-60 que producen mayores efectos psicopatológicos en nuestra muestra son las de intimidación, tanto manifiesta como encubierta, y la que menos la de desprestigio personal. La dimensión de intimidación encubierta tiene relación directa con sintomatología fóbica, lo cual podemos

Buendía<sup>444</sup> señala como rasgos que pueden ilustrarnos el perfil psicológico del acosado los siguientes:

a) La autenticidad. La víctima suele ser una persona comprometida con sus propias dinámicas de desarrollo interno, que persigue ante todo la autorrealización y el autoconocimiento.

B) La inocencia. La víctima es incapaz de dañar y de descubrir las intenciones ocultas de los demás. Prefiere puestos que le permitan aplicar su capacidad empática.

c) La dependencia afectiva. El acosado suele tener la necesidad de ser querido y aceptado, por lo que suele proteger y conservar sus lazos interpersonales, incluso ante la evidencia de que puedan conllevar componentes negativos.

Piñuel<sup>445</sup> concluye que la tipología de los posibles acosados, víctimas del psicoterror laboral, su perfil profesiográfico es el siguiente:

a) Personas con elevada ética, honradez y rectitud, así como un alto sentido de la justicia. Suelen ser individuos de actitud noble, que se caracterizan por denunciar las injusticias, y por intentar que las organizaciones actúen con ética y dignidad hacia todas las personas. Personas brillantes y atractivas, que con su mera presencia amenazan los sentimientos de superioridad del acosador.

---

entender como un efecto ansiógeno difuso, más amplio que el que ejerce la intimidación manifiesta. La relación negativa entre esta última dimensión y el psicoticismo es contraria a la hipótesis de fabricaciones delirantes persecutorias y puede interpretarse como un mayor riesgo de sufrir ataques directos cuanto menos esquizoide es una persona.

Finalmente, la relación negativa de todas las dimensiones de acoso con la sensibilidad interpersonal nos permite descartar con mucha confianza la hipótesis retroactiva de que la psicopatología sea previa a las vivencias de acoso psicológico en el trabajo, lo cual sugiere que el acoso tiene un efecto paranoico en sí mismo, independiente de la hipersensibilidad o susceptibilidad individual a interpretar de manera negativa las actuaciones ajenas.

<sup>444</sup> BUENDÍA VIDAL, J. "Estrés y Psicopatología". Editorial: Pirámide (España). ISBN: 8436807669. <http://josebuendia.blogspot.com/2008/05/e-l-acoso-moral-o-psicologico-en-el.html>

<sup>445</sup> PIÑUEL Y ZABALA, I. "Mobbing. cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo" Edit. Sal Terrae 2001. Maliaño, Cantabria, pp 116-126.

PIÑUEL, I. "Mobbing. Manual de autoayuda. Claves para reconocer y superar el acoso psicológico en el trabajo". 2003, Santillana ediciones generales, S.L, Torrelaguna, Madrid, pp 37-40.

b) Personas autónomas, independientes y con iniciativa. Poseen la madurez psicológica suficiente como para tener un criterio independiente, autonomía de actuación y capacidad para tomar la iniciativa.

c) Personas altamente capacitadas por su inteligencia y aptitudes, que destacan por su brillantez profesional. Que poseen grandes conocimientos y se conducen con una elevada calidad profesional, rigor, rapidez y eficacia en el desempeño de su trabajo.

d) Personas populares, líderes informales entre sus compañeros o con carisma para liderar grupos. Poseen habilidades sociales que confieren a la persona una especial destreza a la hora de aglutinar a otros en torno a las ideas o proyectos que propone o defiende.

e) Personas con un alto sentido cooperativo y de trabajo en equipo. Personas con gran capacidad de relación que no dudan un instante en colaborar con el resto de compañeros, facilitándoles cuantos instrumentos y medios estén a su alcance para la consecución de objetivos colectivos.

f) Personas con elevada capacidad empática, sensibilidad, comprensión del sufrimiento ajeno e interés por el desarrollo y el bienestar de los demás. Son personas atentas a las necesidades de los demás y con capacidad para comprender y acoger el sufrimiento ajeno.

g) Personas con situaciones personales o familiares altamente satisfactorias y positivas. Contentas, integradas y satisfechas, con una vida familiar satisfactoria o con una vida de pareja que funciona.

h) “No es un enfermo, si no un trabajador dañado”, para ello la intervención terapéutica ha de dirigirse a conseguir tres objetivos básicos: Toma de conciencia, desviación emocional y hacer frente a quienes le acosan<sup>446</sup>

---

<sup>446</sup> 1.- La toma de conciencia, de la inocencia. No hay nadie que merezca hostigamiento en el trabajo. La víctima llega a creer que se lo merece y sus compañeros piensan, por el mecanismo atribucional, que si es hostigado, habrá motivo para ello; incluso, su propia pareja llega a dudar de su estado mental. El primer paso para la recuperación de una persona afectada por mobbing es que la víctima se reconozca a sí misma inocente del hostigamiento, para ello es imprescindible que así sea percibida por su terapeuta;



No se puede afirmar que exista un perfil psicológico que predisponga a una persona a ser víctima de acoso u hostigamiento en su lugar de trabajo. Esto quiere decir que cualquier persona en cualquier momento puede ser víctima. Únicamente debe ser percibida como una amenaza por un agresor en potencia y encontrarse en un entorno favorable para la aparición del fenómeno.

Las víctimas del mobbing no tienen porqué ser siempre personas débiles o enfermas desde un punto de vista psicológico, ni personas con rasgos diferenciales marcados o que presenten dificultades a la hora de relacionarse socialmente. Al contrario en muchos casos nos encontramos que las víctimas se autoseñalan involuntariamente e inconscientemente como dianas o blancos ante los ojos del agresor, precisamente por enfrentarse directamente al acoso. Esta percepción del acosador con respecto a su víctima es lo que hace que nazca una necesidad de mentir, desacreditar y enfrentarla al resto del grupo. Para ello el acosador no se encuentra solo, sino que encuentra en los demás – aunque sea en su pasividad-, la fuerza suficiente para destrozar psicológicamente a su víctima.

Nada tiene que ver la imagen que pretende proyectar el acosador de su víctima con la realidad. Mientras que esa imagen pretende reflejar una persona poco inteligente y holgazana, los acosados a menudo suelen ser inteligentes y trabajadores<sup>447</sup>.

---

posteriormente habrá que extender el concepto de inocencia al resto de su entorno.

2.- La desactivación emocional. Realizar una desactivación emocional para mantener la calma necesaria y transmitir la convicción de la propia inocencia. Es importante no autoagredirse, no pelearse con las personas queridas. Tampoco se deben cometer errores, conviene ser muy cauto, ya que, involuntariamente, se pueden dar argumentos a los hostigadores. Un afectado por mobbing empezará a comprobar que empieza a desactivarse emocionalmente del hostigamiento al que se le somete en la medida en que a pesar de las molestias que eso le cause, dejará de dañarle, de dolerle el alma. Es en ese punto que es importante el concepto de acoso moral, dado que llega a preservar el autoconcepto de la víctima que está ligado a asimilar el vocablo "moral" con identidad personal o esencia del propio ser.

3.- El hacer frente a quienes le acosan, no quedarse pasivo frente al ataque, pero tampoco encarársele enérgicamente, pues compromete su posición, porque los hostigadores proyectan que la persona no vale, que está fuera de sí, etc. Lo adecuado, es mantener una postura asertiva, autoafirmativa, y una respuesta organizada. En este punto hay que definir el acoso como psicológico, dado que las formas de manifestarse son propias de la violencia psicológica. Hay que responder a las acciones de violencia psicológica sin caer en la violencia reactiva.

<sup>447</sup> BOSQUED, M. "Mobbing. Cómo prevenir y superar el acoso psicológico," Ediciones Paidós Ibérica, S.a, Barcelona. 2005, pp 67-69.

Las víctimas<sup>448</sup> son personas que ante los ojos de su verdugo se aparecen como envidiables, debido a sus características positivas -a menudo se trata de personas carismáticas que tienen grandes habilidades para las relaciones sociales -, sobre todo si son inconformistas y gracias a su inteligencia y preparación cuestionan sistemáticamente los métodos y formulas de organización del trabajo que les vienen impuestos. Otra de sus características es su predisposición al trabajo en equipo, ya que no dudan un instante en colaborar con sus compañeros, facilitándoles cuantos instrumentos y medios estén a su alcance en pro de la consecución de los objetivos colectivos. En algunos supuestos los agresores llegan a envidiar incluso las condiciones favorables de carácter extralaboral de sus víctimas como pueden ser las relativas a una vida social y familiar satisfactorias.

Las consecuencias del mobbing para la víctima dependen de los patrones de personalidad, por tanto, el mobbing no tiene las mismas consecuencias para todos los acosados. El estilo personal de enfrentamiento a estas situaciones es diferente. Distintas son las habilidades y destrezas de cada uno. El acoso suele derivar en una especie de trauma, que aumenta si el acosado se encuentra sólo, ignorado en su problema por los compañeros. La víctima suele pasar de la incredulidad inicial hacia lo que le está pasando a la hipersensibilidad ante cualquier asomo de agresión. Esto acaba por afectarle en el sueño y en el apetito. La permanencia de la situación puede llevar a la

---

<sup>448</sup>PIÑUEL, I. “ *Conferencia en San Sebastián, jueves 23/4/2009*  
“<http://noticias.terra.es/genteycultura/2009/0423/actualidad/unos-2-millones-de-trabajadores-sufren-mobbing-o-acoso-laboral-en-espana.aspx>

“ Ha advertido de que las situaciones prolongadas de persecución, hostigamiento y acoso producen numerosos síntomas psicósomáticos en sus víctimas como son insomnio, irritabilidad, falta de concentración, cefálea o taquicardias, que suelen derivar en bajas laborales intermitentes y que, a medio y largo plazo, en la mitad de los casos desembocan en cuadros como los síndromes de 'estrés postraumático' o del 'trabajador quemado'. Estadísticamente, ha agregado Piñuel, dos de cada tres casos de 'mobbing' tienen como acosador a un responsable jerárquico superior que 'emprende el hostigamiento con un subordinado' porque su presencia, su creatividad o el aprecio del que goza por parte del entorno, le resulta 'amenazante'.

Suelen ser 'mandos incompetentes, inseguros y torpes' que utilizan el ataque como forma 'defensiva' de dirigir, ha dicho el psicólogo, quien ha advertido de que su perfil suele responder a personalidades del tipo 'narcisista', 'paranoide' o 'psicopática organizacional'. Ha señalado que, aunque con menor incidencia, también se da, en un 15 a 20 % de los casos, 'mobbing' horizontal, es decir, entre compañeros o trabajadores iguales en la escala laboral, así como 'coaliciones de subordinados' que se unen para 'quitar de la circulación a un jefe', en un 9 o 10% de las situaciones de acoso. Iñaki Piñuel ha reclamado, al igual que ha hecho la presidenta del Colegio Oficial de Enfermería de Guipúzcoa, la implantación de 'protocolos antiacoso' en las distintas organizaciones sociales, como única forma de prevenir un fenómeno que supone actualmente uno de los riesgos laborales más importantes. Estos protocolos deben establecer 'taxativamente' que este tipo de comportamientos son inaceptables y por tanto sancionables, además de fijar cauces de gestión de las quejas y canales internos de protección de las víctimas. 'Cuando se ponen en marcha estos protocolos las tasas de acoso caen a cero, ha afirmado Piñuel, por el hecho de que rompen la impunidad en la que se desenvuelven los que acosan'.

víctima a un estado depresivo grave perdiendo el interés por seguir adelante. Y en el peor de los casos puede llegar a tener ideas suicidas y ponerlas en práctica. Se ha señalado que es muy difícil establecer la relación existente entre suicidios registrados, cuya causa principal haya sido el estrés.

En el Informe Cisneros<sup>449</sup> se señala respecto de la víctima que no importa lo que haga el trabajador víctima de este proceso, siempre todo está mal, su desempeño es siempre deficitario. Todo termina dramatizándose y globalizándose a un supuesto mal desempeño laboral. Para conseguirlo, se van a tomar pequeños errores, nimiedades que

---

<sup>449</sup> PIÑUEL Y ZABALA, I. “Informe Cisneros V. La incidencia del mobbing ó acoso psicológico en el trabajo en la Administración (AEAT e IRAE) Resultados del barómetro Cisneros v @sobre violencia en el entorno laboral.” Tomado de SINDICATO GESTHA. Asociaciones profesionales del Cuerpo Técnico Profesor Iñaki Piñuel y Zabala inakipyz@eresmas.net

Los estudios Cisneros establecen una cifra de más del 15 % de los trabajadores españoles en activo como víctimas de un cuadro de Mobbing en los últimos 6 meses. La cifra de trabajadores afectados es de más de 2 millones (en concreto 2,3 millones de trabajadores).

A continuación se presentan los comportamientos propios de Mobbing que más frecuentemente refieren los trabajadores encuestados. El porcentaje que se presenta es el número de trabajadores que refiere ese tipo de hostigamiento con una frecuencia superior a una vez en semana en el estudio Cisneros II.

En el Informe Cisneros se concreta sobre El problema Mobbing en la Administración pública (AEAT e IGAE):

Causas del Mobbing según las víctimas: El no ceder ante el servilismo, o reivindicar los derechos propios, junto a la envidia por un buen hacer profesional son las causas más citadas del acoso.

El apoyo organizativo a las víctimas de Mobbing es absolutamente inexistente

Se trata de viejo problema en la función pública; un 70 % ha padecido anteriormente en su desarrollo profesional situaciones de hostigamiento o acoso en el trabajo. Un 87 % manifiestan haber presenciado en su entorno laboral comportamientos de Mobbing. De entre ellos, 2 de cada 3 (63%) manifiestan haberlos presenciado en los últimos dos años 90 % de los comportamientos de Mobbing presenciados son realizados por jefes a subordinados, 20 % por compañeros de trabajo y 10 % por contribuyentes.

Las estrategias frente al acoso: La mitad de las víctimas no hace nada frente al acoso (47%) Un 15 % pone la otra mejilla ante el maltrato.

Comportamientos de Acoso entre las víctimas Mobbing (A diario) Evaluar inequitativamente el trabajo 44,82% Asignar tareas por debajo de sus competencias 37,07% Desvalorar sistemáticamente el esfuerzo profesional 31,59% Asignar tareas rutinarias o sin interés 29,32% Menospreciar personal y profesionalmente 25,98% Restringir o negarle la comunicación 25,63% Ignorar, ningunear, excluir, hacer el vacío o 24,08% Asignar cargas o plazos de trabajo imposibles 23,00% Privar de información imprescindible para el trabajo 22,17% Ejercer una presión indebida para realizar el trabajo 21,10% Modificar las responsabilidades sin advertir previamente 20,50% Bloquear sistemáticamente el acceso a la promoción y a la formación 20,26% Minusvalorar sistemáticamente todo su trabajo 19,90% Intentos persistentes de desestabilizar emocionalmente 18,24% Asignar tareas absurdas, sin sentido o inutilidad 15,14% Amplificar y dramatizar errores nimios o irrelevantes 13,35% Avasallar, impedir expresarse 12,63% Acusar sin fundamento de errores, fallos, incumplimientos concretos 12,04% Humillar y despreciar en público ante los demás 11,32% Desestabilizar emocionalmente 11,20% Menospreciar personal y profesionalmente 11,08% Forzar a realizar trabajos poco éticos 10,49% Monitorización para pillar o "cazar" al trabajador 10,49% Distorsionar sistemáticamente todo lo que dice o hace 10,37% Criticar sistemáticamente toda decisión o trabajo que realiza 9,89% Dejar sin nada que hacer 9,06% Chillar, grita, levantar la voz de manera intimidatoria 7,99% Aislar físicamente de sus compañeros de trabajo 6,44% Expandir rumores y calumnias 6,44% Imputar comportamientos fraudulentos o ilícitos 5,84% Poner trampas, inducir al error profesional 4,89% Poner en peligro asignando tareas peligrosas 4,77% Amenazas sistemáticas de usar instrumentos disciplinarios 4,65% Amenazar verbalmente o mediante gestos 4,29% Criticar duramente la vida personal privada 3,81% Bromas inapropiadas y crueles 3,10% Hacer burla, ridiculizar en público 3,10% Prohibir a sus compañeros hablar con él 2,86% Ocasionar gastos para perjudicar económicamente 2,38% Abrumar con una carga de trabajo insostenible 2,26% Amenazar por escrito o por teléfono en el domicilio 1,91% Insinuaciones o proposiciones sexuales 1,55% Zorandear, empujar, avasallar físicamente 0,95

no importan realmente para la valoración y el desempeño del trabajo como argumentos para hostigar y fustigar a la persona. A este trabajador se le va a atribuir no solo un desempeño negativo, sino una mala actitud, una mala intención e incluso una perversidad intrínseca de todos sus comportamientos en la organización.

Poco a poco, la persona va a tener también evidencia de que las acusaciones que están profiriendo contra ella tienen alguna base objetiva; el desempeño de la propia víctima va a estar alterado a la baja por el *mobbing*, y esto le devuelve un feedback negativo que efectivamente muestra que tienen razón aquellos que la acusan. La víctima de *mobbing* suele terminar creyendo que efectivamente es una mala trabajadora, e incluso que es una mala persona desarrollando sentimientos de culpa y baja autoestima.

El *mobbing* no se termina en el mero desempeño. Los ataques avanzan y se desarrollan incluso en la esfera personal, atacando sobre todo al autoconcepto que tiene la persona de sí misma. Así es como un trabajador inicialmente válido o incluso brillante, pasa a ser una sombra de lo que fue. Se transforma en un trabajador que piensa que todo lo hace mal, que piensa que verdaderamente es un desastre, y que tienen razón aquellos que lo acusan de que todo cuanto hace en su trabajo está mal. Por tanto, comienza a tener un pésimo concepto de sí mismo que le produce ante las nuevas acusaciones la paralización y que le genera un daño psicológico a medio o largo plazo.

En la Administración Pública <sup>450</sup> el *mobbing* es una tragedia humana que se permite y se consiente como un medio de neutralizar a empleados que resulten incómodos para el directivo de turno, por diversas razones, unas más confesables que otras. Hablar de *mobbing* administrativo es hablar de *mobbing* laboral. Ambos persiguen idénticas finalidades: la destrucción del hombre en su dimensión laboral-intelectual primero y la expulsión, después, del centro de trabajo.

Pero las consecuencias no se limitan a la simple relación jurídica que vincula al funcionario con su Administración. Sus efectos tóxicos se trasladan a su ámbito social y sobretodo, al familiar, provocando daño moral y en el mayor número de ocasiones, daño

---

<sup>450</sup> LORENZO DE MEMBIELA, J.B. “*El mobbing en la Administración Pública*”. J.M. Bosch Editor, S.A. 2007

psiquiátrico. Porque en suma se le hipoteca un futuro sin mayor motivo y razón, destruyendo un presente por una persecución extrema, silenciosa.

La burocracia mal empleada como sistema de organización, tiende a extremar estas conductas reprobables porque se construye sobre la autoridad y jerarquía, creando situaciones asimétricas de poder: dominación del funcionario directivo sobre el funcionario dominado, a voluntad propia o a golpe de expediente disciplinario.

La falta de Códigos Éticos en nuestras Administraciones Públicas, sea porque no existen, sea porque son testimoniales, no impiden estas actuaciones. Las inercias de poder siempre tienden a proteger al funcionario directivo prescindiendo del subordinado. Junto al miedo, como estrategia gestora, dibujan una Administración insolidaria con los perseguidos...el instinto de conservación impide complicidades que puedan resultar perjudiciales. El aislamiento se erige en compañero diario en esa dura tempestad.

En plena efervescencia de los Derechos humanos, de la Ética de Tercera generación, de la responsabilidad social corporativa, el mobbing es un anacronismo que surge de voluntades anquilosadas, impenetrables por las nuevas formas de gestión construidas sobre el capital humano en la organización, fuerza motriz de todo el Sistema.

La nueva Gestión Pública se erige sobre el respeto a la dignidad de la persona y sobre una concepción horizontal, menos vertical, en el ejercicio de potestades directivas que mal empleadas no divergen en mucho de lo que hoy cabe entender como tortura psicológica. La situación de la víctima difiere de la de una empresa: el objetivo del acoso, ya que no hay posible despido, es el sometimiento. Alguna vez, es incluso arma para el revanchismo político. De ello que el Mobbing sea más perverso. El acoso se lleva la mayor parte de las veces por medio de actos administrativos aparentemente legales pero, en el fondo se trata de actos ilícitos con una manifiesta desviación de poder.

La vía posible para la víctima es impugnar dichos actos en el contencioso lo que le supondrá una espiral de denuncias en los tribunales. La Justicia para la Administración es gratuita. El 99 por ciento de las sentencias son a su favor. Pocas veces son aquellas en las que la Administración ejecuta la sentencia que le es contraria. Todo

esto supone una desestabilización emocional del trabajador o de la trabajadora. Además alguno de los actos ilícitos encuentra amparo en las RPT, o en la posibilidad de traslados por necesidades de servicio. El funcionario o la funcionaria no tiene la posibilidad de abandonar el puesto de trabajo y hay que tener en cuenta que muchos de ellos por edad o por preparación están fuera del mercado laboral.

### 5.3 La Organización



Se ha hecho referencia a la importancia del entorno en el mobbing. Hay circunstancias que favorecen el campo de acción del acosador: la falta de organización del trabajo, la ausencia de pautas para la resolución de conflictos, la indefinición de responsabilidades y funciones, la negación del problema (no sólo de su existencia, sino de la posibilidad de que se dé), etc.

Hay determinados contextos organizativos que, por sus características, aumentan las posibilidades de que en su interior se produzcan acciones de hostigamiento psicológico. Son el tipo de empresas que suponen, por así decirlo, el caldo de cultivo en el que más fácilmente puede surgir y sobrevivir un fenómeno como el mobbing<sup>451</sup>.

Las principales características de tales empresas son<sup>452</sup>:

a) Están fuertemente jerarquizadas y burocratizadas (por eso, en general es más frecuente en el sector público el acoso laboral)

b) Tienen una gran exigencia de una fuerte cohesión y adhesión al “espíritu de la empresa” y la acomodación a las normas imperantes, que, en las organizaciones poco estructuradas como es el caso de la Universidad, ha menudo, han sido establecidas por el propio acosador.

c) Son muy competitivas, lo que con frecuencia anula la cooperación y exagera la rivalidad extrema del tipo “o yo o el otro”, de manera que una persona sin escrúpulos y con tendencias perversas y manipuladoras no es difícil que llegue a la conclusión de que, si es capaz de eliminar al otro por cualquier medio, ella se quedará con el mejor puesto y además quedará impune por sus actos: esta característica es cada vez más frecuente en la actual sociedad neoliberal.

Solo en este tipo de contextos laborales es donde el hostigador encuentra las condiciones favorables para desplegar los rasgos patológicos que le llevan a agredir a

---

<sup>451</sup> BOSQUED, M. “*Mobbing: Como prevenir y superar el acoso psicológico*”. Editorial Paidós. 2005. Barcelona. Pp 43-44.

<sup>452</sup> HIRIGOYEN, M-F. “*El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*”. Editorial Paidós. Barcelona, 2001, pp 165-182.

otra persona intentando su aniquilación, y donde no encuentra a nadie que le frene ni le haga desistir de propósitos, además de quedar impune de sus actos<sup>453</sup>.

Ovejero<sup>454</sup> señala que el mobbing se produce cuando existe una organización con una estructura y unas características muy concretas que lo hace posible: una organización extremadamente improvisada y con unos gerentes impotentes o negligentemente despreocupados. El mobbing es un proceso psicosocial complejo, constituido por múltiples niveles y aristas que difícilmente pueden reducirse a una relación diádica acosador-acosado, ni tan siquiera a una relación de grupo, por lo que para comprenderlo cabalmente es preciso conocer los contextos responsables de su incidencia: el contexto social, el de las organizaciones, el grupal y el individual.<sup>455</sup>

A ello, añadir que para que se deplace el mobbing, resulta imprescindible la colaboración o permisividad del resto del personal de la organización<sup>456</sup>.

González de Rivera<sup>457</sup>, define el acoso psicológico en el trabajo (APT) como "el mantenimiento persistente e intencional de pautas de maltrato psicológico, que tienen

---

<sup>453</sup> BOSQUED, M. "Mobbing: Como prevenir y superar el acoso psicológico". Editorial Paidós. 2005. Barcelona. Pag 45.

<sup>454</sup> OVEJERO, A. "Psicología del trabajo en un mundo globalizado: Como hacer frente al Mobbing y al estrés laboral". Madrid. Biblioteca Nueva 2006. Cap.8

OVEJERO, A. "El Mobbing o acoso psicológico en el trabajo: una perspectiva psicosocial". Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones. 22(1).pp 101-121

<sup>455</sup> OVEJERO, A. "El Mobbing o acoso psicológico en el trabajo: una perspectiva psicosocial". Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones. 22 (1).pp. 300-303

Citando a Andrés Rodríguez continúa diciendo: "estos cuatro componentes son parte inseparable de la misma lógica, y, por tanto, fundados en la misma racionalidad. El acoso grupal en el trabajo es síntoma más de un sistema social enfermo, como la siniestralidad laboral. En este sentido, la responsabilidad ética y moral de que se produzcan estas situaciones de acoso es principalmente de la sociedad, que no ha sabido, desde sus múltiples instancias socializadoras (familia, sistema educativo, sistema laboral), instalar a los individuos en la lógica del respeto al otro, la cooperación, la solidaridad, la ayuda mutua; antes al contrario, los valores en los que se sustenta la sociedad ultraliberal son el individualismo, egoísmo, el dinero, la competitividad, etc.

<sup>456</sup> BUENDIA, "Riesgos psicosociales en la Universidad: El síndrome del Burnout y el mobbing" La Mutua: Revista técnica de salud laboral y prevención. 9, 2003, p.11 y 13.

El hostigador llega tan lejos como le permite su empresa, y hay empresas que reúnen todas las condiciones para que surja y se desarrolle el mobbing, dado que es la organización empresarial la que facilita y hasta favorece que ciertas personas, con auténticos problemas de personalidad y particularmente psicoafectivos y emocionales, la utilicen para compensar algunas de sus carencias atacando a personas hacia las que sienten envidia o mera rivalidad.

<sup>457</sup> GONZÁLEZ DE RIVERA, J.L. "El maltrato psicológico". Espasa-Calpe, Madrid, 2002. I.S.B.N. 84-670-0016-3.

GONZÁLEZ DE RIVERA, J. L. Y RODRÍGUEZ-ABUÍN, M.J. (2005). "Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. LIPT-60." Madrid: EOS. En J. L. González de Rivera (Ed.). "Las Claves del Mobbing". Madrid: Editorial EOS.

lugar de manera injusta y desmedida, sin posibilidad de escape ni defensa, favorecidas o permitidas por el entorno en el que ocurren, y cuya finalidad última es eliminar al acosado o destruir su salud y sus capacidades". Como tal, es una situación psicosocial compleja, desarrollada en la interacción de tres factores: un acosado, un acosador y el entorno interpersonal al que ambos pertenecen.

Desde el punto de vista organizacional, Leymann<sup>458</sup> refleja cuatro etapas típicas en el desarrollo del acoso moral que son comunes a muchas de las situaciones de acoso que relatan las víctimas: 1.- Aparición de algún incidente crítico. 2.- Persecución sistemática. 3. - Intervención de los superiores. 4.- Abandono del trabajo.

En cuanto a la persona objeto del acoso, este continuo conflicto en el que se ve inmersa en el seno de la organización, atraviesa también cuatro fases muy enlazadas y vivenciadas, con una elevada carga de sentimientos de impotencia, que conduce en muchos casos a poner en peligro su salud, tanto física como psicológica, llegando en casos extremos, a un final autolesivo con consecuencias irreparables para la víctima.

En el Informe Cisneros<sup>459</sup> se señala que las razones de los agresores para desencadenar el mobbing son variadas. La explicación común a la mayoría de los casos reside en que el trabajador que resulta objeto de mobbing es o se ha convertido en alguien que, por alguna razón, resulta amenazante para la persona o grupo que le hostiga.

El origen del término "mobbing" en la etología<sup>460</sup> describe la reacción defensiva de hostigamiento de un grupo de animales más débiles que atacan en grupo a un animal de mayor envergadura por el que se sienten amenazados.

El factor más frecuentemente aducido en los estudios Cisneros por quienes padecen acoso psicológico en el trabajo son los celos por una competencia o capacidad

---

<sup>458</sup> LEYMAN, H. Y GUSTAFSSON, A. (1996). "Mobbing at work and the development of posttraumatic stress disorders". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 251-275.

<sup>459</sup> PIÑUEL Y ZABALA, I. "INFORME CISNEROS V. La incidencia del mobbing ó acoso psicológico en el trabajo en la Administración (Aeat e Irae) Resultados del barómetro Cisneros v @sobre violencia en el entorno laboral ". Tomado de SINDICATO GESTHA. Asociaciones profesionales del Cuerpo Técnico Profesor Iñaki Piñuel y Zabala inakipyz@eresmas.net

<sup>460</sup> CERES. "El acoso sexual en el trabajo desde una perspectiva sindical "Cir. Inf., 1993; 11: Pag 113.

profesional extraordinaria. La víctima suele ser envidiada por la aceptación o el aprecio que despierta entre sus compañeros, subordinados, jefes, pacientes o clientes, por su don de gentes, por evaluaciones positivas o felicitaciones recibidas por su trabajo.

El mobbing puede desencadenarse también por no haberse dejado el trabajador manipular por otros, o por no ser “de la cuerda de” quienes manejan el statu quo en esa organización o sencillamente por no haber incurrido en el servilismo o la ciega sumisión. En ambientes laborales penetrados por facciones, grupos de interés, camarillas de poder, “mandarinatos”, etc., el mobbing suele consistir en exterminar laboralmente a aquel o aquellos adversarios irreductibles que no se dejan comprometer o comprar y que resultan amenazantes para los manejos de aquellos.

En ocasiones el trabajador puede llegar a ser objeto de hostigamiento por disfrutar de situaciones personales, o familiares positivas que son envidiables por otros que pueden carecer de ellas.

Otra causa que desencadena un proceso de mobbing, especialmente cuando la víctima es una mujer, es que la víctima no haya aceptado solicitudes de tipo sexual en casos de acoso sexual.

También se presenta frecuentemente el hecho diferencial como causa de mobbing. Los trabajadores que presentan algunas características que les hacen distintos de la mayor parte de los demás trabajadores. Así ser diferentes en edad, cualificación, nivel de idiomas, experiencia laboral, sexo, costumbres, etc... suele significar la persecución del desviante del grupo mayoritario. Estas diferencias suelen utilizarse para culpabilizar y satanizar al trabajador que en un momento dado está listo para cargar con la culpa de todo lo que sale mal en un determinado entorno laboral. Se trata del conocido fenómeno de chivo expiatorio. Con ello se consigue distraer la atención de otros problemas o situaciones de la organización, camuflándolas.

Otra explicación muy frecuente es la de dar un escarmiento y hacer que otros trabajadores queden impresionados por el poder discrecional de hostigar y dañar que tienen algunos en la organización. Se trata de hacer cundir el terror laboral entre otros

trabajadores que habrán de cerrar filas presas del miedo de lo que les podría ocurrir de no someterse a los dictados de la persona o grupo que hostiga.

La influencia de la organización en las enfermedades derivadas del mobbing ha sido estudiada por Toohey <sup>461</sup> el cual señala que hay que obligar a los directivos responsables a hacer investigaciones sobre las condiciones de trabajo que producen las enfermedades ya que de otro modo se desincentiva a los responsables organizacionales para mejorar las condiciones de trabajo.

El Informe Cisneros IV <sup>462</sup> trató la relación entre el acoso y la estructura de la empresa, concluyendo que:

a) Los mandos jerárquicos son los principales acosadores, alrededor del 75% de los acosos registrados.

b) Los compañeros de trabajo también participan en el acoso en alrededor del 20% de los acosos registrados.

c) Los subordinados pueden ser acosadores en unas cifras que se mueven entre el 1-7%.

---

<sup>461</sup> TOOHEY, J. (1991). *“Occupational stress: Managing a metaphor”*. Sydney: Macquarie University. 1991  
Ha calculado algunos de los costes de estos y otros casos de enfermedades profesionales relacionadas con el estrés. Los costes australianos de las bajas laborales debidas al maltrato psicológico son dramáticos. La principal crítica que hace Toohey se centra en el hecho de que estos empleados, como consecuencia de largos periodos sometidos a condiciones de trabajo psicológicamente muy degradadas, finalmente llegan a la consulta del médico quien emite el diagnóstico de “estrés” (tal como se entiende en este país). La crítica de Toohey es que la “industria de la salud”, por medio de este procedimiento, se focaliza en “estar enfermo”, o en “no estar capacitado para competir en la vida laboral”...

Los empleados tan gravemente escarnecidos, muestran una tendencia hacia la jubilación anticipada, como se constata en las estadísticas públicas suecas. Las cifras de 1992 muestran que por lo menos el 25% de los trabajadores de más de 55 años, se retiran anticipadamente.

<sup>462</sup> Informe Cisneros IV. Universidad de Alcalá de Henares. Año 2002.

En dicho informe se señala que ¿Quiénes son los acosadores o los acosados? Existen muchos estudios que abordan desde la psicología ambos perfiles. Definir perfiles psicológicos que puedan catalogarse como propensos al acoso o a ser acosado es una práctica peligrosa que puede convertirse en una profecía que se cumple a sí misma. Nosotros nos referiremos a los datos relevantes estructurales que nos proporcionan los informes, es decir, quienes dentro de la estructura tienen más probabilidad de ser acosadores o acosados

d) Los datos por novedosos son relevantes: los directivos en una proporción importante también son víctimas del acoso por parte de otros directivos pero también de los subordinados.

e) La imagen del hombre como acosador en exclusiva tampoco se mantiene. Una vez más el informe de la UMIST lo desmiente

f) Las víctimas del acoso se encuentran igualmente presentes en todos los niveles organizativos. Ser jefe no es garantía para no ser acosado.

g) Las mujeres son también acosadoras aunque en menor proporción que los hombres. Esta menor proporción se explica en parte por su menor presencia en la línea jerárquica. En el estudio de la UMIST un 36% de mujeres son acosadas exclusivamente por mujeres.

h) Según el estudio de la UMIST <sup>463</sup> el acoso ocurre más a nivel de varias personas o grupo de trabajo (86.1%) que sobre una sola persona (14,8%).

i) El apoyo que da la organización o los colegas a los acosados es muy escaso. Un 80% de los acosados del informe Cisneros dicen no recibir ningún apoyo.

j) Aunque en menor proporción (que se explica en parte por el menor número de mujeres en puestos de mando) también las mujeres en porcentaje importante pueden ser acosadoras. De hecho el número de mujeres acosadas por mujeres es mayor que el número de mujeres acosadas por hombres. Todo parece apuntar que al menos desde el lado del acosador el sexo no es una variable del todo discriminante. Ni tan poco, y siempre según el informe UMIST, el acoso es una relación de uno a uno sino que también puede sufrirlo al mismo tiempo varias personas de un grupo de trabajo o a todo un grupo de trabajo.

---

<sup>463</sup> Universidad de Manchester Instituto de Ciencia y Tecnología

k) El acoso es fundamentalmente descendente, siendo los jefes o superiores los principales autores (un 75% promedio de las dos tablas) Sin embargo el acoso por parte de los compañeros no deja de ser significativo (20% promedio).

l) Los datos para España son similares a los del Reino Unido con una mayor presencia del acoso por parte de los colegas de trabajo. Lo más normal parece ser que el acoso se da en varias personas al mismo tiempo siendo el acoso individual 1/3 de las situaciones de acoso.

m) Solo en un 10% de los casos parece obtenerse una respuesta de apoyo por parte de la organización. Datos no homologables entre diversos informes también señalarían que el apoyo de los compañeros de trabajo no es en ningún caso relevante en la práctica. El acosado en general se encuentra solo.

n) Por último y verdaderamente relevante, la organización como tal no parece ser un elemento de apoyo en las situaciones de acoso.

Por otra parte, la Federación Estatal contra el acoso psicológico en el trabajo <sup>464</sup> apuntaba en 2004 que el acoso laboral cuesta 483 millones de euros al año al Estado, por cada 100.000 trabajadores afectados por acoso en situación de incapacidad temporal. El informe elaborado por Madrid demuestra el alto coste económico al año que está suponiendo para el Estado su inhibición en esta problemática: casi quinientos millones de euros por cada 100.000 trabajadores afectados en incapacidad temporal y sobre la base de 21 millones de jornadas laborales perdidas, tomando como referencia la base mínima de cotización a la Seguridad Social en 2004 y cifrada en 537,30 euros /mes. En dicho informe se presentó igualmente el coste para las pensiones por incapacidad permanente partiendo de la base de que aproximadamente el 2 % de los anteriores trabajadores pasan a esta situación: 29 millones euros/año.

En la sociedad postmoderna en la que nos encontramos<sup>465</sup>, inmersos en una aguda intensificación de los ritmos laborales, los especialistas coinciden en que la violencia

---

<sup>464</sup> Creada en 2004 tras la celebración en Madrid del “6º Encuentro Nacional Madrid contra el mobbing” los días 6 a 8 de febrero.

<sup>465</sup> CARA SÁNCHEZ, M.J.” *El mobbing, una epidemia del siglo XXI.*” Recursos Humanos y Crecimiento Personal .Revista "Entorno-Empresarial.Com".2007, pp 36-45

psicológica en el trabajo, está alcanzando niveles de epidemia e, incluso, en algunos países de Europa, ya constituye un delito y se ha desarrollado la legislación al respecto. Las hipótesis sobre el origen del mobbing, apuntan a distintos motivos, que van desde fuertes desencuentros, diferencias o conflictos de cualquier naturaleza entre hostigadores y hostigado, hasta que este tipo de comportamientos constituyan, una especie de distracción para los hostigadores. Básicamente, el substrato que favorece su aparición, se encuentra en la organización del trabajo y la gestión de los conflictos por parte de los superiores.

Este problema, que se da a lo largo del tiempo, está constituido por varias etapas o fases: Fase de conflicto, de mobbing, de intervención desde la empresa y de marginación o de exclusión de la vida laboral.

La primera fase aparece, debido a que en cualquier organización laboral, existen conflictos, bien por motivos de organización del trabajo, o bien debido a problemas interpersonales. Gran parte de estos problemas y tensiones se resuelven. Sin embargo, es posible que alguno de ellos se haga crónico, dando paso a la segunda fase, la cual comienza con la adopción, por alguna de las partes en conflicto, de alguna de las distintas modalidades de hostigamiento. La indefensión, la inhibición del afectado a la hora de denunciar estos hechos, la dificultad probatoria y las carencias del sistema judicial, permiten la prolongación en el tiempo de esta fase<sup>466</sup>. En esta tercera fase, y dependiendo del lugar, legislación y estilo direccional de la empresa, se tomarán una serie de medidas, desde alguno de los niveles superiores jerárquicos, encaminadas a la resolución positiva del conflicto o, lo que más se da, que es no tomar ningún tipo de medidas, desembarazándose del problema y contribuyendo de esta forma, a la mayor culpabilidad y sufrimiento del afectado. Estas medidas van desde las bajas médicas sucesivas, hasta el despido del trabajador afectado o la cesión por invalidez permanente.

Si todo esto se cumple, pasaríamos a la cuarta fase, donde el trabajador compatibiliza su trabajo, con largas temporadas de baja, o queda excluido definitivamente de su trabajo, contribuyendo así a la carga económica y social del Estado. En esta situación, el trabajador afectado subsiste con diferentes patologías de

---

<sup>466</sup> Según los estudios realizados en Suecia, viene a tener una duración de 1,3 años por término medio, antes de pasar a la tercera.



tipo físico, psíquico y social, consecuencia del proceso. Las consecuencias del mobbing pueden afectar al trabajador<sup>467</sup>, a la organización<sup>468</sup> del trabajo, al núcleo familiar y social y a la comunidad<sup>469</sup>. Bosqued<sup>470</sup> añade también al acosador, en cuanto se refuerza positivamente, con las consecuencias que ello conlleva para el resto.

Respecto a las consecuencias para la organización, afectan al rendimiento de la empresa debido a que se ve perturbado el desarrollo del trabajo, interfiere en las relaciones entre los trabajadores y se produce mayor cantidad de absentismo. Afecta igualmente al clima social y a la accidentalidad, ya que algunos estudios la relacionan con la calidad del clima laboral.

El mobbing, es, su erradicación y prevención en primer lugar, por tanto, responsabilidad de la empresa. La entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, obliga a todas las empresas a identificar y evaluar los riesgos de origen psicosocial, para disponer posteriormente de las medidas preventivas oportunas y necesarias. Esta detección y control del acoso psicológico traerá beneficios para toda la organización, puesto que como hemos descrito anteriormente, las consecuencias negativas no sólo son padecidas por las personas afectadas, sino también por la empresa, en tanto a que es un problema que afecta a la rentabilidad y eficacia económica.

Pero para el correcto diagnóstico de una situación de acoso psicológico en el trabajo, no debemos quedarnos únicamente en valorar su incidencia y/o prevalencia en la

---

<sup>467</sup>BOSQUED, M. "Mobbing. Cómo prevenir y superar el acoso psicológico," Ediciones Paidós Ibérica, S.a, Barcelona. 2005, pp77-82. Las consecuencias para el trabajador, aparecen a nivel psíquico, (ansiedad, trastornos emocionales, sentimientos de fracaso, impotencia, depresión, paranoia, frustración, baja autoestima o apatía, distorsiones cognitivas, falta de concentración, distintos tipos de adicciones e incluso suicidio); físico, (dolores y trastornos funcionales e incluso trastornos orgánicos) y social, (desconfianza en los demás, aislamiento, retraimiento, agresividad u hostilidad, inadaptación social, sentimientos de ira y rencor y deseos de venganza).

<sup>468</sup>BOSQUED, M. "Mobbing. Cómo prevenir y superar el acoso psicológico," Ediciones Paidós Ibérica, S.a, Barcelona. 2005, pp 88-90. Consecuencias en el clima laboral, se altera la comunicación y colaboración entre trabajadores; y en el rendimiento laboral, que disminuye en el acosado.

<sup>469</sup>BOSQUED, M. "Mobbing. Cómo prevenir y superar el acoso psicológico," Ediciones Paidós Ibérica, S.a, Barcelona. 2005 pp83-84. Las consecuencias en el núcleo familiar y social, aparece por la existencia de una persona cercana amargada, desmotivada, sin expectativas ni ganas de trabajar y que, además, padecerá posiblemente algún tipo de trastorno psiquiátrico como si no adicción a drogas. Finalmente, las consecuencias sociales y comunitarias, aparecen a causa del aumento del gasto económico, dedicado a bajas laborales y/o jubilaciones e incapacidades y por el aumento del presupuesto económico y del estrés de los recursos sanitarios.

<sup>470</sup>BOSQUED, M. "Mobbing. Cómo prevenir y superar el acoso psicológico," Ediciones Paidós Ibérica, S.a, Barcelona. 2005 pp 85-86.

organización; si no que es necesario realizar un análisis causal de la situación, que permita conocer el origen del problema y orientar las posibles soluciones a tomar. En las empresas podemos detectar dentro de la organización, alianzas jerárquicas, los subordinados se alían para organizar un acoso dirigido a una persona concreta, anarquía, etc.<sup>471</sup> En general, se trata de mejorar las relaciones interpersonales de la empresa, basándose éstas en el respeto mutuo y en la tolerancia; para ello sería eficaz el facilitar diferentes cauces para expresar las quejas de violencia, arbitrar medidas para investigar su veracidad, asegurar a los empleados que sus quejas serán escuchadas y analizadas, y que los procedimientos que se aplicarán en la toma de decisiones serán justos.

---

<sup>471</sup> BOS QUED, M. “*Mobbing. Cómo prevenir y superar el acoso psicológico*”, Ediciones Paidós Ibérica, S.a, Barcelona. 2005pp 70- 76. Para llevar a cabo la evaluación de las consecuencias derivadas del mobbing, es decir, la sintomatología psicosomática generada a causa de los procesos estresantes, existen diversos cuestionarios específicos, como el Test de Salud Total de Langner, (1962), o el Cuestionario General de Salud de Goldberg, (1972).

Entre las diversas estrategias de intervención, hay que resaltar que las actividades de tipo preventivo, deben estar encaminadas a evitar en la medida de lo posible, la aparición de conflictos y, lo que es más importante, su estigmatización. Entre estas medidas preventivas que recomiendan los expertos, podemos resaltar las siguientes: Planificar y diseñar las relaciones sociales en la empresa. Articular sistemas de presentación, acogida e integración de las personas recién incorporadas. Realizar un tratamiento médico orientado a los síntomas. Crear una política de puertitas abiertas. Crear un procedimiento de empresa para solucionar conflictos. Buscar ayuda en el seno de la empresa, bien acudiendo al médico de la misma, bien al comité de seguridad y salud. Contar con un servicio permanente de asistencia a los trabajadores desempeñado por profesionales de la psicología. Realizar terapia de grupo. Cambiar de departamento y, en casos extremos, cambiar de empresa.

En un estudio sobre el acoso psicológico en el lugar de trabajo <sup>472</sup>, se señala que Einarsen<sup>473</sup> afirma que existen tres formas básicas de conceptualizar el fenómeno del acoso laboral: 1) en función de variables individuales como la personalidad, tanto de las víctimas como de los acosadores; 2) en base a las características inherentes a las relaciones interpersonales; y 3) a partir de las características del entorno sociolaboral y sus riesgos inherentes asociados. Y se analiza la importancia de las variables organizacionales en la etiología de la dinámica del acoso psicológico en el trabajo.

El planteamiento organizacional que postula que un entorno de trabajo pobremente organizado crea condiciones que pueden favorecer situaciones de acoso psicológico, constituye uno de los enfoques más aceptados para explicar el origen del mobbing<sup>474</sup>, ya que aunque las variables que pueden favorecer el problema pueden ser de distinta naturaleza, actualmente la interpretación del mobbing está más centrada en los

---

<sup>472</sup> GONZÁLEZ TRIJUEQUE Y S. DELGADO MARINA “*El acoso psicológico en el lugar de trabajo*”. Boletín de Psicología, No. 93, Julio 2008 <http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N93-1.pdf>.

Sus conclusiones son: En general, parece que el enfoque organizacional del mobbing resulta una aproximación adecuada al estudio de dicho fenómeno, ya que desde esta perspectiva puede ser entendido como una consecuencia de la mala organización del trabajo, de unos inapropiados estilos de liderazgo, de determinadas culturas organizacionales o de un entorno socioeconómico inestable, siendo los factores organizacionales y las características del ambiente de trabajo los predictores más eficaces al respecto (Einarsen, 2000; Leymann, 1990; Moreno-Jiménez et al., 2004; Vartiainen, 1996). Esta perspectiva ha sido defendida por Leymann (1996) quien llegó a considerar irrelevantes las variables individuales en el estudio del acoso laboral, de hecho señalaba que el azar y ciertas circunstancias desafortunadas determinan quien se convierte en víctima y quién no.

Ante este planteamiento tan extremo, otros autores consideran que los factores organizacionales tan sólo pueden explicar una parte del fenómeno, ya que el *mobbing* es un fenómeno complejo y claramente multicausal que raramente puede ser explicado por un único factor, y a que los trabajadores no se ven afectados de igual modo por los riesgos psicosociales, ni responden del mismo modo ante las situaciones de acoso; por lo que no se debe obviar la importancia de diversas variables moduladoras de carácter personal (Einarsen y Skogstad, 1996; González-Trijueque, 2007a), de hecho, el acoso debe ser entendido como una interacción entre individuos, donde ni los factores contextuales ni los personales pueden por sí solos explicar la aparición y desarrollo de un problema tan complejo (Einarsen, 2000). En este sentido un modelo teórico que aborde el fenómeno deberá tener en cuenta tanto los aspectos organizacionales como las características de la víctima y el acosador (González-Trijueque, 2007a), siendo en este sentido necesario conocer tanto los antecedentes como las consecuencias del fenómeno y las variables que influyan en la modulación de la percepción del mismo. Los investigadores han propuesto diferentes perspectivas para el estudio del acoso y la adopción de uno u otro enfoque dependerá de las distintas líneas de investigación de cada autor. Así antes de seleccionar el enfoque a adoptar será necesario decidir que parte del fenómeno se intenta investigar y desde que perspectiva, ya sea la dinámica del acoso, sus antecedentes o las consecuencias a distintos niveles (Hoel y Cooper, 2001). A continuación se facilita un modelo multifactorial explicativo del *mobbing* modificado a partir del original de Zapf et al. (2003). Por último, debemos señalar que aunque el acoso laboral ha sido extensamente estudiado, la investigación empírica no ha alcanzado aún unas conclusiones definitivas en relación a los antecedentes y consecuencias de este problema sociolaboral tanto a nivel personal como organizacional, por lo que se antoja necesario continuar con la investigación al respecto (Topa et al., 2007).

<sup>473</sup> EINARSEN, S. “*Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. Aggression and Violent Behaviour*”, 2000. Oslo 5(4), pp 379-401.

<sup>474</sup> LEYMAN, H. “*The content and development of mobbing at work. European Journal of Work and Organizational Psychology*”, 5(2) Oslo. 1996, pp 165-184.

factores organizacionales y relacionales (p. ej., organización del trabajo, clima laboral, patrones de liderazgo, gestión y resolución de conflictos) que en los modelos individuales (p. ej., rasgos de personalidad) resultando evidente que el acoso laboral no es sólo un problema del individuo que lo padece o del acosador que lo desencadena, sino que se trata de todo un signo o síntoma de que las cosas no marchan bien en la manera de organizar el trabajo, de asignar las cargas del mismo, de definir adecuadamente los roles de los empleados, de seleccionar y/o promocionar a los directivos clave, o bien en lo que respecta a los valores, la cultura y el estilo de *management* de la organización en la que se producen tales situaciones (Piñuel).

De hecho, desde esta perspectiva, el acoso psicológico en el trabajo es entendido como consecuencia de determinados factores organizacionales, siendo las variables individuales (p. ej., estructura de personalidad, habilidades sociales, estrategias de afrontamiento) las moduladoras de la intensidad de la percepción del síndrome y/o de las consecuencias originadas

Davenport, Schwartz y Elliott<sup>475</sup> (2002) señalan que existen cuatro evidentes factores organizacionales favorecedores del acoso psicológico laboral, como son: 1) una inadecuada gestión donde se valora más la competencia que la eficiencia, 2) un lugar de trabajo estresante donde se trabaja constantemente presionado, 3) la incredulidad o negación por parte de los responsables de la organización de la existencia del fenómeno *mobbing*, y 4) una ausencia de ética laboral en la organización, donde quién se atreve a denunciar una situación percibida como injusta se convierte en un objetivo de acoso.

Por otra parte, Salin<sup>476</sup> clasifica las condiciones y procesos organizacionales relacionados con el acoso laboral en tres categorías: 1) antecedentes necesarios o

---

<sup>475</sup> Citado en GONZÁLEZ TRIJUEQUE Y S. DELGADO MARINA “*El Acoso psicológico en el lugar de trabajo*” *Boletín de Psicología*, No. 93, Julio 2008 <http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N93-1.pdf>.

DAVENPORT, N.-SCHWARTZ, R.D.-ELLIOTT, G.P.: “*Mobbing. Emotional abuse in the American Workplace*”. Ames, IO: Civil Society Publishing. 2002.

<sup>476</sup> Citado en GONZÁLEZ TRIJUEQUE Y S. DELGADO MARINA “*El Acoso psicológico en el lugar de trabajo*” *Boletín de Psicología*, No. 93, Julio 2008 <http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N93-1.pdf>

<sup>476</sup> SALIN, D. “*Prevalence and forms of bullying among business professionals: a comparison of two different strategies for measuring bullying*.” *European Work and Organizational Psychology*, 10(4), (2001): 425-441.

SALIN, D. “*Bullying and organisational politics in competitive and rapidly changing work environments*.” *International Journal of Management and Decision Making*, 4(1), (2003a) 35-46.

estructuras que permiten el acoso, 2) variables incentivadoras, y 3) circunstancias desencadenantes del acoso propiamente dicho.

De esta forma, resulta factible que las condiciones relacionadas con el ambiente de trabajo no conduzcan por sí mismas al acoso laboral, sino que más bien actúen como factores que lo incentivan; por ello, los factores que incentivan y desencadenan el mobbing no derivaran en acoso a no ser que se den las condiciones apropiadas para acoger dicho tipo de comportamientos. Asimismo, entre los factores necesarios se incluyen la presencia de desequilibrios de poder percibidos entre la posible víctima y el acosador, los bajos costes percibidos por el acosador en relación a su conducta y la frustración e insatisfacción con el ambiente de trabajo.

Por otro lado, algunos ejemplos de variables incentivadoras son la alta competitividad, la existencia de determinados sistemas de recompensas, los beneficios esperados por el acosador al llevar a cabo las conductas de acoso. Por todo ello, los factores necesarios explican por qué ciertas situaciones y organizaciones son propensas a padecer situaciones de acoso, mientras que los factores incentivadores ofrecen una idea de por qué puede ser reforzante llevar a cabo dichos comportamientos dentro del contexto laboral. Por último, en relación a la existencia de factores que puedan resultar desencadenantes directos por sí mismos del acoso laboral se encuentran los cambios organizacionales u otros cambios en la composición de los grupos de trabajo.

Aunque el sufrir una situación de acoso laboral constituye una experiencia evidentemente personal, éste representa una consecuencia de ciertos contextos laborales, ya que es un fenómeno susceptible de ser manifiesto con mayor probabilidad en determinados entornos de trabajo, sobre todo en aquellos en los que existe una pobre organización del trabajo, existiendo evidencia empírica al respecto<sup>477</sup>.

---

SALIN, D. “*Ways of explaining workplace bullying: a review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment*”. *Human Relations*, 56(10), (2003b): 1213-1232

<sup>477</sup> Citados Einarsen, 2000; Hoel y Salin, 2003; Leymann, 1990, en GONZÁLEZ TRIJUEQUE Y S. DELGADO MARINA “*El Acoso psicológico en el lugar de trabajo*” *Boletín de Psicología*, No. 93, Julio 2008 <http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N93-1.pdf>

Así, este tipo de conductas se ven favorecidas en organizaciones con un método de trabajo y producción con una organización extremadamente pobre, con ausencia de interés y apoyo por parte de los superiores, con ausencia de relación con éstos, con ausencia de posibilidades de colaboración o mejora relativas a cuestiones personales, con la existencia de múltiples jerarquías, con cargas excesivas de trabajo debido a la escasez de plantilla o mala distribución de la misma, con una deficiente organización diaria del trabajo, con la existencia de líderes espontáneos no oficiales, con un trabajo con bajo contenido, monótono y con escasa autonomía, con conflictos de rol, con flujos pobres de información, con ausencia de comunicación sobre las tareas a desarrollar y los objetivos a alcanzar, no siendo éstos establecidos o resultando los mismos poco claros, con actitudes contrarias a la innovación y con estilos de dirección autoritarios. De hecho, diversos estudios han señalado que el mobbing se da con mayor frecuencia en entornos altamente competitivos, en organizaciones muy burocratizadas, en lugares de trabajo donde no es posible expresar ideas y existe un bajo control sobre las tareas a desempeñar<sup>478</sup> y en organizaciones con un clima laboral deficiente y con problemas de comunicación interna.

Además, Leymann indica que el mobbing está muy relacionado con un pobre entorno laboral donde los roles y la estructura de poder resultan poco claras (p. ej. enfermería); no obstante, el conflicto y la ambigüedad de rol son factores que pueden precipitar la aparición de conductas de hostigamiento<sup>479</sup>.

Las demandas laborales (p. ej., ritmo de trabajo, dificultad de la tarea) es tan relacionadas con el acoso laboral, mientras que los recursos laborales (p. ej., autonomía y reconocimiento profesional) se relacionan negativamente con el problema.

---

<sup>478</sup>Citado Vartia, 1996, en GONZÁLEZ TRIJUEQUE Y S. DELGADO MARINA *El Acoso psicológico en el lugar de trabajo*” Boletín de Psicología, No. 93, Julio 2008 <http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N93-1.pdf>

VARTIA, M “*The sources of bullying- work-related factors and leadership behavior.*” .1996. Vid. ut supra.

<sup>479</sup> Vid. op citada. GONZÁLEZ TRIJUEQUE Y S. DELGADO MARINA” *El Acoso psicológico en el lugar de trabajo* Boletín de Psicología, No. 93, Julio 2008.

El papel de la cultura organizacional <sup>480</sup> también ha sido estudiado como un importante antecedente del acoso laboral, ya que se considera que el mobbing está relacionado con los comportamientos políticos de las organizaciones, pues éstos aparecen como un potente predictor del acoso y de sus consecuencias. De hecho, cuando el acoso laboral tiene lugar, éste se desarrolla dentro de un entorno sociolaboral, resultando imprescindible la colaboración y permisividad del resto del personal de la organización. De este modo, la persecución psicológica se desarrolla en medio de un sorprendente silencio e inhibición de los observadores que, aunque plenamente conscientes del abuso e injusticia de la situación, se abstienen de intervenir, sea por complicidad implícita con el plan de eliminación del acosado, o sea para evitar convertirse ellos mismos en objetos de represalia, pudiendo el mobbing convertirse en una forma de política de empresa. Por ello, según Einarsen el acoso es más común en aquellas organizaciones que toleran, de forma directa o indirecta, este tipo de comportamientos, de forma que los acosadores pueden actuar sin sufrir consecuencias personales o de tipo laboral. Se debe señalar que, independientemente del motivo de una organización laboral que la lleve a facilitar la aparición de conductas de hostigamiento psicológico dentro de su entorno, se trata de una organización “tóxica” desde el punto de vista organizacional, ya que implica numerosas consecuencias negativas para todos sus integrantes.

A nivel empírico cabe señalar que diversas investigaciones han concluido que el factor de la cultura organizacional resulta una de las variables más influyentes a la hora de facilitar las conductas del acoso laboral, ya que el contexto laboral transmite ciertas actitudes y valores a través de la cultura de la organización (Einarsen) <sup>481</sup>; de hecho, los factores situacionales o contextuales propios de la cultura organizacional pueden llevar indirectamente hacia el acoso en aquellos miembros que no sigan las normas establecidas, por lo que se podría decir que el acoso laboral puede surgir como una

---

<sup>480</sup> Citado en GONZÁLEZ TRIJUEQUE Y S. DELGADO MARINA “*El Acoso psicológico en el lugar de trabajo*” *Boletín de Psicología*, No. 93, Julio 2008.

La cultura corporativa ha sido definida como un concepto multidimensional que engloba creencias, valores y expectativas que los miembros de una organización comparten (Schein, 1988), pudiendo ser sus efectos claramente positivos y constituir un factor de excelencia en las organizaciones, como por ejemplo una alta cohesión, solidaridad y disposición hacia la cooperación entre sus integrantes (Peter y Waterman, 1983).

<sup>481</sup> EINARSEN, S.-HAUGE, L.J. “*Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura*”. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), (2006): 251-274.

respuesta ante los miembros de la organización a la violación de las normas y como un instrumento de control social.

El estilo de liderazgo es, desde la perspectiva organizacional del mobbing, uno de los antecedentes más importantes de éste pareciendo evidente la relación entre liderazgo y acoso. Algunos autores<sup>482</sup> señalan que el acoso está asociado con un estilo débil de liderazgo, prosperando el acoso en aquellos entornos donde los supervisores no han puesto en marcha estrategias sobre la gestión y resolución de los conflictos laborales; otros sin embargo, hacen referencia a la relación entre los estilos de dirección autoritarios y los ambientes laborales favorables a situaciones de acoso. Las explicaciones más directas al respecto contemplan que tanto si los trabajadores sufren un liderazgo rígido como inexistente, la organización no será eficaz en la aplicación de los límites marcados por la disciplina, no ofreciendo alternativas para la resolución de conflictos y estando dominada por valores contradictorios, dando lugar a situaciones de ambigüedad de rol y a mayores niveles de estrés, lo que favorecerá la aparición de situaciones de acoso, por lo que todo hace indicar que el estilo de liderazgo desempeña un papel esencial en la aparición del mobbing.

El clima laboral<sup>483</sup> es considerado un elemento relevante a la hora de analizar los efectos de la estructura organizacional sobre el comportamiento de los trabajadores. Diversos autores<sup>484</sup> han realizado investigaciones sobre la importancia del clima laboral a la hora de abordar el fenómeno del acoso laboral, encontrando que se dan mayores situaciones de violencia en general y de acoso moral en particular en situaciones donde existe falta de armonía entre los grupos de trabajo y donde existe poco apoyo entre los compañeros. Un ambiente de trabajo hostil, en el cual prevalecen los insultos, las ofensas, las agresiones verbales y físicas es una realidad cotidiana para los trabajadores de empresas públicas y privadas, tratándose de ambientes laborales adversos que provocan múltiples consecuencias indeseables en el plano personal y en el organizacional. De hecho, en los ambientes sociales donde no se manejan

---

<sup>482</sup> Citado en GONZÁLEZ TRIJUEQUE Y S. DELGADO MARINA “El Acoso psicológico en el lugar de trabajo” Boletín de Psicología, No. 93, Julio 2008 <http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N93-1.pdf>

<sup>483</sup> Hace referencia al conjunto de condiciones existentes en la organización que tienen impacto sobre el comportamiento individual

<sup>484</sup> Citados en GONZÁLEZ TRIJUEQUE Y S. DELGADO MARINA “El Acoso psicológico en el lugar de trabajo” Boletín de Psicología, No. 93, Julio 2008 <http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N93-1.pdf>



constructivamente los conflictos, la frustración y los desacuerdos entre los trabajadores pueden intensificarse y derivar en graves conflictos interpersonales, donde el objetivo último es la eliminación del otro. Por todo ello, resulta de suma importancia el clima laboral establecido en las organizaciones de trabajo, ya que los resultados de distintos estudios han mostrado que la presencia de prácticas de acoso resulta contingente, tanto al tipo de clima que predomina en dicho entorno, como a los procesos de cambio organizacional que se dan en el mismo, habiéndose encontrado que el clima de apoyo y el clima de reglas se relacionan con una menor presencia de las prácticas de acoso, mientras que el clima de metas y los procesos de cambio facilitan entorno para el desarrollo del mobbing.

Por último, en los últimos años se ha desarrollado una aproximación explicativa del acoso laboral que enfatiza la relevancia de las variables de orden “macro” como es la estructura socio-económica. De hecho, una revisión de los antecedentes del mobbing sería incompleta sin reconocer la influencia de los factores sociales, prestándose cada vez mayor atención a los efectos de la globalización, la liberación de los mercados, la lucha por la eficiencia y la intensificación del trabajo, con la idea de estos cambios, que afectan a la mayoría de las organizaciones, pueden derivar en un incremento del acoso y de los comportamientos abusivos por parte de compañeros y superiores (Einarsen y Hauge<sup>485</sup>). Por ejemplo, Baron y Neumann<sup>486</sup> encontraron como el uso de trabajadores a tiempo parcial, los cambios de dirección y los recortes de los salarios eran evidentes predictores de la aparición de conflictos en el trabajo.

Lo que resulta evidente e innegable es que los valores y las normas de la sociedad, el contexto sociolaboral y la estructura económica influyen, de forma clara, en la cultura desarrollada por las distintas organizaciones sociolaborales; así por ejemplo, el valorar el éxito sólo en términos económicos o alabar las conductas agresivas y/o violentas pueden influir negativamente en el comportamiento de las personas dentro de las organizaciones, en el sentido de que se reproducen en ellas los comportamientos sociales, siendo habitual que esta competitividad excesiva entre trabajadores derive en

---

<sup>485</sup> EINARSEN, S.-HAUGE, L.J.” *Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura*”. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 22(3), (2006): 251-274.

<sup>486</sup> BARON, R.A.-NEUMAN, J.H.” *Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes*. Aggressive Behavior,” 22.1996,pp 161-173

posiciones poco gratificantes ya que surgirán los roles de vencedores y vencidos. La fuerte competencia económica, unida a otros factores socioculturales, hace que se llegue a pensar que los trabajadores son reemplazables, hablándose de ellos sin considerar su faceta más humana; por otra parte, el aumento de la flexibilidad horaria y el trabajo a tiempo parcial han proporcionado beneficios tanto para los trabajadores como para las organizaciones laborales, aunque esta situación presenta el inconveniente de que resulta más difícil el establecimiento de relaciones interpersonales más duraderas, tal y como ocurre en los trabajos con mayor estabilidad laboral, siendo más probable, en este contexto descrito, que surjan comportamientos abusivos. Por lo tanto, resulta evidente la existencia de factores sociales y culturales facilitadores a la hora de generar situaciones de acoso laboral, no debiendo olvidar la cada vez mayor aceptación social de la violencia, más aún como medio para alcanzar unos objetivos socialmente establecidos y aceptados.

Además, los entornos laborales muy competitivos donde la sensación de inseguridad es elevada y produce que los trabajadores teman perder su puesto de trabajo también son generadores de significativos conflictos interpersonales<sup>487</sup>. Sáez y García-Izquierdo<sup>488</sup> consideran que en las condiciones de inestabilidad laboral actuales es difícil establecer relaciones duraderas con los compañeros, lo que facilita que las personas sean tratadas de un modo abusivo. No obstante, la explicación más directa es que la inestabilidad laboral aumenta la vulnerabilidad y la indefensión a todo tipo de abusos laborales: psicológicos, verbales y físicos<sup>489</sup>. Por todo ello, los defensores de esta aproximación indican que resulta indispensable contemplar el mobbing desde un enfoque global y dentro de un contexto social concreto<sup>490</sup>.

---

<sup>487</sup>Citados Davenport et al., en GONZÁLEZ TRIJUEQUE Y S. DELGADO MARINA "El Acoso psicológico en el lugar de trabajo" Boletín de Psicología, No. 93, Julio 2008 <http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N93-1.pdf>

DAVENPORT, N. -SCHWARTZ, R.D.-ELLIOTT, G.P. (2002): " *Mobbing. Emotional abuse in the American Workplace*". Ames, IO: Civil Society Publishing.

<sup>488</sup> SÁEZ, M.C.-GARCÍA-IZQUIERDO M." *Violencia psicológica en el trabajo*. En J. Buendía y F. Ramos (Coords.), *Empleo, estrés y salud*". Madrid: Pirámide Davenport et al., 2002.

<sup>489</sup> MORENO, B., RODRÍGUEZ, A., GARROSA, E. y MORANTE M.E." *Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio*", *Psicothema*, vol.17, núm. 4, 2005, pp. 627-632.

<sup>490</sup> MORENO, B., RODRÍGUEZ, A., GARROSA, E. y MORANTE M.E." *Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio*", *Psicothema*, vol.17, núm. 4, 2005, pp. 627-632.

Citados en GONZÁLEZ TRIJUEQUE Y S. DELGADO MARINA "El Acoso psicológico en el lugar de trabajo" Boletín de Psicología, No. 93, Julio 2008 <http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N93-1.pdf>

Otro de los orígenes del mobbing se encuentra en las relaciones interpersonales que se establecen entre los miembros de la organización. Los factores psicosociales indican, en muchos casos, que el entorno de trabajo, además de transmitir ciertas actitudes y valores implícitos en la cultura de la organización, proporciona el contexto facilitador para que se produzca el acoso. Es la propia organización del trabajo la que favorece o propicia la presión laboral tendenciosa, puesto que si hay intención de causar daño pero la organización del trabajo no puede ser usada como elemento hostigador, no se dará la situación de acoso. Se trata pues de un riesgo laboral cuya diferencia respecto a otros problemas derivados de la organización del trabajo es, básicamente, la intencionalidad de causar daño, la focalización en una o varias personas y la continuidad en el tiempo.

La presión laboral tendenciosa <sup>491</sup>constituye un tipo de conflicto laboral mantenido a lo largo del tiempo, de problema interpersonal en el curso del trabajo, un conflicto mantenido, crónico, degenerado en actuaciones de violencia verbal y psicológica, y en el que no es esperable una solución espontánea, sino que requiere una actuación específica y especializada; implica un desempeño organizativo inadecuado en una serie de áreas, entre las que cabría destacar: el abuso de poder y/o el desarrollo inadecuado de la autoridad, un conjunto de conflictos para el desempeño del rol laboral del trabajador de distinta naturaleza (ambigüedad de rol, sobrecarga de rol) debido a las variaciones en las demandas y en la asignación de status; el mantenimiento de una comunicación degradada y disfuncional y la aparición y mantenimiento de un medio laboral hostil y degradación de las condiciones de trabajo. Se da con mayor frecuencia en entornos con una cultura laboral característica y comienza a interpretarse como una clara amenaza a una de las principales metas de toda organización laboral: la producción.

Entre los factores de organización que pueden considerarse antecedentes de acoso se destacan aquellos relacionados con el diseño y planificación del trabajo, los sistemas de información y comunicación, la estructura y el funcionamiento interno de la

---

<sup>491</sup> FERNÁNDEZ, E., “*El acoso moral en el trabajo: evaluación y prevención*”, Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (OS ALAN), 2004; MARTÍN, M. y PÉREZ, S., “*El acoso moral en el trabajo: la construcción social de un fenómeno*”, Cuadernos de Relaciones Laborales, vol. 20, núm. 2, 2002, pp. 271-302.

organización, la cultura organizacional y los estilos de mando<sup>492</sup>.

La naturaleza y las características de las estructuras organizativas determinan el funcionamiento y el desarrollo organizacionales y, en general, la calidad de vida laboral, al constituir el soporte estructural de los distintos elementos y subsistemas de la organización. De modo que, en entidades poco flexibles, fuertemente jerarquizadas, escasamente participativas, competitivas y burocratizadas, la calidad percibida del entorno de trabajo por parte de los miembros de la empresa es desfavorable, siendo además motivo de insatisfacción laboral, conflictos de rol y de aparición de comportamientos de acoso laboral, como es el caso de la policía local<sup>493 494</sup>.

Otros estudios confirman que, efectivamente, el mobbing ocurre con mayor frecuencia en aquellas organizaciones donde sus miembros se encuentran insatisfechos con las condiciones del contexto organizativo tales como: clima social, políticas organizacionales, calidad de la comunicación interna, cultura corporativa, estilos de

---

<sup>492</sup> LIEFOOGHE, A.P.D. AND K. MACKENZIE DAVEY (2001) 'Accounts of workplace bullying: the role of the organization', European Journal of Work and Organizational Psychology 10(4).pp 375-392.

<sup>493</sup> PIÑUEL I ZABALA, I. y OÑATE C ANTERO, A", *La evaluación y diagnóstico del mobbing en la Organización: El Barómetro Cisneros*," Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, núm. 3, 2006, pp. 309-332.

SALIN, D., "Ways of explaining workplace bullying: a review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment", Human Relations, vol. 56, núm.10, 2003, pp. 1.213-1.232.

<sup>494</sup> ZAPF, DIETER, KNORZ, CARMEN. & KULLA, M. (1996): "On the relationship between Mobbing Factors and Job Content, Social Work environment and Health Outcomes". In: Zapf & Leymann (Eds.): *Mobbing and Victimization at Work*." A Special Issue of the European Journal of Work and Organizational Psychology. 2.

ZAPF, DIETER & LEYMAN, HEINZ "Mobbing and Victimization at Work." A Special Issue of The European Journal of Work and Organizational Psychology. 2. (Ed., 1996).

liderazgo, tipo de contrato, entre otros (Raknes<sup>495</sup>, Moreno<sup>496</sup>, Topa<sup>497</sup>; Vartia<sup>498</sup>, Zapf & Gross<sup>499</sup>).

En el seno de la organización adquiere un papel relevante el de los llamados “testigos mudos”, que suelen ser personas normales que trabajan con la víctima y presencian los ataques o terceras personas que pueden testificar a favor de la persona que recibe los ataques.<sup>500</sup> Presentan una aparente neutralidad inicial, pero suelen desarrollar mecanismos atribucionales erróneos tendentes a satanizar a la víctima mediante el pensamiento atribucional de que “algo habrá hecho para merecerlo...”. Así, con su actitud o mudez, colaboran tácitamente con el comportamiento de acoso transformándose en cooperadores necesarios del perverso “psicoterrorista”. Es frecuente que en ellos se desarrolle el “mecanismo de obediencia a la autoridad”<sup>501</sup>.

Otros testigos, por el contrario, son personas ejemplares y se solidarizan con la víctima, en cuyo caso el comportamiento de acoso cesa.

---

<sup>495</sup> EINARSEN, S., RAKNES, B., & MATTHIESEN, S. (1994). “Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality-an exploratory study.” *European Work and Organizational Psychologist*, 4, pp 381-401.

<sup>496</sup> MORENO, B., RODRÍGUEZ, A., GARROSA, E., MORANTE, M<sup>a</sup>. E., & RODRÍGUEZ, A. (2005). “Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio”. *Psicothema*, 17 (4), pp627-632.

MORENO-JIMÉNEZ, B., RODRÍGUEZ-MUÑOZ, A., MORENO, Y., & GARROSA, E. (2006). *El papel moderador de la asertividad y la ansiedad social en el acoso psicológico en el trabajo: dos estudios empíricos*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22, 363-380.

<sup>497</sup> TOPA, G., GALLASTEGUI, J. A., & MORALES, J. F. “Acoso laboral: relaciones con la cultura organizacional y los resultados personales”. *Psicothema*, 18 (4), (2006). pp 766-771.

TOPA, G., GALLASTEGUI, J. A., DEPOLO, M., & MORALES, J. F. “Acoso laboral: meta-análisis y modelo integrador de sus antecedentes y consecuencias”. *Psicothema*, 19 (1), 2007, pp 88-94.

<sup>498</sup> VARTIA, M. (1996). “The sources of bullying-psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*,” 5 (2), 203-214.

<sup>499</sup> ZAPF, D. & GROSS, C. (2001). *Conflict escalation and coping with workplace bullying: a replication and extension*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4), 497-522.

<sup>500</sup> PIÑUEL Y ZABALA, I. “*Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*” Edit. Sal Terrae 2001. Maliaño, Cantabria. Pag 135-136

<sup>501</sup> MILGRAM, S. “*La obediencia a la autoridad*” Descleé de Brouwer, Bilbao. 1984.

MILGRAM, S. “*Behavioral Study of Obedience*”. *Journal of Abnormal and Social Psychology*. 1963. Pag. 371-378. Realizó una serie de experimentos de psicología social que resumí en su libro *Obedience to authority. An experimental view* (Obediencia a la autoridad. Un punto de vista experimental). El fin de la prueba era medir la buena voluntad de un participante a obedecer las órdenes de una autoridad aun cuando éstas puedan entrar en conflicto con su conciencia personal. Concluyó: Los aspectos legales y filosóficos de la obediencia son de enorme importancia, pero dicen muy poco sobre cómo la mayoría de la gente se comporta en situaciones concretas. Monté un simple experimento en la Universidad de Yale para probar cuánto dolor infligiría un ciudadano corriente a otra persona simplemente porque se lo pedían para un experimento científico. La férrea autoridad se impuso a los fuertes imperativos morales de los sujetos (participantes) de lastimar a otros y, con los gritos de las víctimas sonando en los oídos de los sujetos (participantes), la autoridad subyugaba con mayor frecuencia.

La extrema buena voluntad de los adultos de aceptar casi cualquier requerimiento ordenado por la autoridad constituye el principal descubrimiento del estudio.

La importancia de que los testigos no sean “mudos” radica en que su eventual solidaridad con la víctima antes que con él o los acosadores, detiene y desincentiva los comportamientos de acoso por parte de un tipo de persona, que suele presentar una enorme aversión a correr riesgos o a exponer su vulnerabilidad. La solidaridad, según expertos, detiene el comportamiento de acoso.

Hay otros testigos que colaboran activa o pasivamente con el agresor, son los “palmeros” que le siguen la corriente y se aprovechan de la situación de desamparo, aislamiento y de indefensión de la víctima, coadyuvando al agresor en ocasiones, cuando éstos pueden obtener algún provecho de la situación, y girando la cabeza, en otras.

Bosqued<sup>502</sup>, habla a este respecto de “la comparsa”, incluyendo a los que prolongan el sufrimiento de la víctima y no son compañeros de trabajo.

### 5.3.1 Organizaciones a las que afecta el mobbing o acoso en el trabajo

Los sectores en los que más se produce el acoso psicológico son<sup>503</sup>: las Administraciones públicas, y en concreto la Universidad y el resto del sistema educativo; la Sanidad (médicos y enfermeras en especial); a los funcionarios en general contratado de las administraciones; a los cuidadores de guarderías y escuelas infantiles; al personal de hostelería y turismo y al de bancos e instituciones financieras y a los miembros de organizaciones llamadas ideológicas (instituciones caritativas o religiosas, partidos políticos y sindicatos).

Ciertas organizaciones son un caldo de cultivo para las agresiones puesto que, como hay empresas como la Universidad que reúnen todas las condiciones

---

<sup>502</sup> BOSQUED, M. “*Mobbing. Cómo prevenir y superar el acoso psicológico*”, Ediciones Paidós Ibérica, S.a, Barcelona. 2005 pp45-50

Señala a los malos abogados, mutuas laborales, inspectores de trabajo, etc.

<sup>503</sup> Tomado de <http://www.psicologosoviedo.com/laboral/mobbing-legal.php> “*Respuesta jurídica legal al acoso*”

organizacionales para que surja el problema, esto es, por ejemplo el sistema de promoción competitiva (acreditaciones, habilitaciones, sexenios, etc) de la Universidad.

Por otra parte el carácter cerrado o auto suficiente de algunas organizaciones, el miedo al desempleo, organizaciones donde el poder o el control priman sobre la productividad, la cooperación y la eficacia, son caldo de cultivo para que se de el mobbing.

La mayor incidencia en las organizaciones públicas se debe a la cultura que prima en ellas basada en el poder, control y jerarquía, además a los acosados les resulta más difícil salir de la organización dado el carácter fijo del puesto y, por otra parte, los costos económicos del acoso importan menos pues quien paga son las arcas públicas.

### 5.3.2 Elementos que propician el mobbing en la Universidad

En las Universidad es <sup>504</sup> a tenor de los estudios realizados por distintos autores, sigue existiendo un trato de súbditos y no de compañeros, continúa habitando en los

---

504 BOSQUED LOR ENTE, M.: "Mobbing, cómo prevenir y superar el acoso psicológico," Editorial Paidós, Barcelona, 2005;

DEL VALLE PASCUAL, J.M., GÓMEZ-PANTOJA CUMPLIDO, J., NIE TO NEIRA, S., y LLANOS ORTIZ ESPADA, M.: *El fin del mobbing*, en VVAA, VI Seminario sobre aspectos jurídicos de la gestión universitaria, Universidad de Málaga, 2005, pp. 775-807.

LORENZO MEMBIELA, J.B.: "Acoso moral, entidades públicas y derechos de los trabajadores," Aranzadi Social, núm. 81, 2005;

PEÑASCO VELASCO, R.: " Mobbing en la Universidad, tesis, birretes, togas... ¿y cum laude en acoso?," Editorial Adhara, Madrid, 2005;

despachos cierto servilismo o de la edad media, se habla de endogamia, amiguismo y corrupción (sentido de tribu, grupo de intereses, curia de poder, egos desaforados, envidias), y aún perviven las castas y los linajes. Como resultado de estas situaciones, en muchos de los casos enquistados, a lo largo del tiempo se han venido incubando enfermedades laborales como el mobbing (hostigamiento psicológico en el trabajo), el burn out (síndrome del profesional quemado), y el acoso institucional<sup>505</sup>.

Ante ello se ha llegado a decir, a los efectos del tema tratado, del acoso laboral, que “Las universidades españolas son contextos laborales nocivos”<sup>506</sup>, “La Universidad sigue siendo uno de los entornos laborales más 'tóxicos' de España”<sup>507</sup>, “Endogamia en la Universidad”<sup>508</sup>, “Oposiciones con nombre propio: el congreso de corrupción en universitaria critica la oscura forma de cubrir las plazas”<sup>509</sup>, “Corrupción en la Universidad”<sup>510</sup>, “A la rica corrupción”<sup>511</sup>, “Una plataforma denuncia l'endollisme a la universitat”<sup>512</sup>...

---

VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: “*El tratamiento legal de los riesgos psicosociales*,” Conferencia de Rectores de Universidades Españolas, Seminario Permanente del Grupo de Trabajos sobre Calidad ambiental y desarrollo sostenible, Universidad de Málaga, 2006, y VVAA “*El mobbing en las Administraciones Públicas: cómo prevenirlo y sancionarlo*,” (Coord. MARCOS GONZÁLEZ, J. y MOLINA NAVARRETE, C.) Editorial Thomson, Aranzadi, Cizur Menor, 2007.

505 Este es un síndrome psicosocial complejo descrito por GONZÁLEZ DE RIVERA, J.L., en julio de 2000 como una modalidad específica de maltrato o acoso psicológico grupal. En su génesis intervienen tres grandes grupos de factores: a) Factores que dependen del acosador: Mediocridad, envidia y necesidad de control. b) Factores que dependen de la víctima: Autenticidad, inocencia psicológica y dependencia afectiva, y c) Factores que dependen del entorno: Aislamiento externo, cohesión interna e improductividad. Como todas las condiciones de maltrato psicológico, el síndrome de acoso institucional acaba por producir en la persona afecta un cuadro psiquiátrico característico, cuya presentación adopta dos formas clínicas principales: la depresiva y la de estrés-ansiedad. La primera es muy similar a la del Síndrome de desgaste profesional o “burn out”, con el que a veces se confunde.

506 El Mundo Universidad, 11/11/03

507 Suplemento El Mundo, Campus, 03/05/06

508 Revista La Vanguardia, Portada, 19/11/06. Titular aparecido en portada al que le sigue un completo artículo de opinión, si bien, bajo el titular aparece este dato: Una encuesta del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), revela que el 93,3 % de profesores universitarios ya trabajan en el centro antes de conseguir la plaza. En EE UU eso sólo ocurre en el 10 % de los casos, y en Francia, en el 50%. El amiguismo en la selección de los profesores universitarios condiciona el nivel de las Universidades y compromete el desarrollo científico y económico.

509 El País, 21/11/06.

510 El Faro de Murcia, 23/11/06

511 El Jueves, 26/10/06. En el chiste gráfico que acompaña el titular se refiere que: “El II Congreso de Corrupción Universitaria (en este país no nos privamos de ningún tipo de corrupción), celebrado en Madrid, ha criticado la oscura forma de cubrir las plazas en la universidad española. Y es que, por lo visto, en muchas convocatorias sólo falta poner en las bases que “esta plaza sale para Alfonso, que mide 1,83, tiene ojos verdes, barba y un lunar en la frente, y vive en la calle tal número cual de la ciudad equis”. Si hubiera unos Juegos Olímpicos de la corrupción, nos llevábamos el oro en todas las especialidades”

512 El Triangle, 27/11/06.



En base a ello se han realizado estudios sobre el avance del mobbing por los dominios de la educación superior española.

La primera vez, Piñuel Y Zabala, I., profesor de Organización y Recursos Humanos de la Universidad de Alcalá, reveló que un 51,67% de los profesores funcionarios de esta institución había sido víctimas de acoso moral en el trabajo durante los seis meses anteriores a la realización de la encuesta (noviembre de 2002).

Por esas mismas fechas, el equipo de Justicia Justicia, F., Catedrático de Psicología Evolutiva y de la Educación, cifró a las víctimas de la Universidad de Granada en un 24,08% del personal docente y administrativo encuestado. Además, un 54,92% reconoció haber presenciado alguna vez este tipo de conductas, aunque no las padeciera. Finalmente, sólo un 21% negaba la existencia de acoso en las dependencias de la Universidad.

Un año después, en noviembre de 2003, se anunciaron los resultados de una investigación aún más ambiciosa. Buendía, J., profesor de Psicopatología de la Universidad de Murcia, aplicó el Barómetro Cisneros (el cuestionario ideado y registrado por Piñuel para sondear el mobbing) no sólo a los docentes, sino también al personal de administración y servicios (PAS). En esta ocasión, un 44,36% del personal se declaró acosado y un 83,6% asumió estar bajo los efectos del burn out o síndrome del profesional quemado.

Ese mismo año 2003, se consiguió impulsar un tercer estudio sobre la prevalencia del mobbing en el ámbito universitario, esta vez entre el personal de las tres universidades públicas gallegas. Para ello se contó con López Ca barcos, MA., profesora Titular del departamento de Organización de Empresas y Comercialización de la Universidad de Santiago de Compostela. En su estudio no utilizó el barómetro Cisneros y partió de definiciones diferentes sobre lo que debe considerarse una situación de mobbing pero, de nuevo, las encuestas dieron positivo. En A Coruña era hostigado psicológicamente un 23% del personal docente e investigador (PDI) y un 7% del PAS. En Santiago, un 11 y 10%, respectivamente, y en Vigo, un 17 y 10%.

Del mismo modo, y sobre el síndrome de Burnout (o "síndrome de estar quemado", "síndrome de quemarse por el trabajo", "síndrome de la quemazón", "síndrome del estrés laboral asistencial", que es una respuesta al estrés laboral crónico que se produce principalmente en el marco laboral de las profesiones que se centran en la prestación de servicios), también se han realizado algunos estudios en el ámbito de la prestación del servicio de la educación superior, aunque menos que en el supuesto del mobbing.<sup>513</sup>

Se estima que en el supuesto de las Universidades se ha perdido, en cierto sentido, la referencia de su esfera pública, aquella que tienen en cuanto que son Administraciones Públicas, aunque, a veces, cuando deviene de algún interés, se invoque ese carácter. Esto es, en palabras de Blánquez Corral, A.<sup>514</sup> “las Universidades son entidades públicas que se quieren administrar como si fueran patrimonios privados, confundiendo la autonomía de la Universidad con la autonomía de la voluntad de los gestores”.

En las Universidades, con su condición de entes públicos con autonomía y representantes elegidos democráticamente para su representación y gestión, puede suceder, y de hecho sucede, que la democracia numérica se imponga a la democracia participativa, y ese marco legalmente establecido se interpreta de una manera torticera para normalizar situaciones de corrupción, de tal forma que se tiñen estas actuaciones, y decisiones, con halos de legalidad aparente.

La solución a este problema, cuando se plantea y en ámbitos universitarios en los que se den las condiciones mencionadas, está en el recurso a la vía administrativa, y la vía judicial.

---

513 Para la realización de este estudio se distribuyeron 1700 encuestas, de las que se devolvieron 762 (lo que supone un 45% de participación). No obstante, en contraposición a los datos anteriores, hay que precisar que el número de bajas laborales de los profesores durante el curso 1999/2000 resultó ser muy bajo.

En la Universidad de Extremadura Guerrero (1999) encuentra que el 19% de los profesores alcanzan el nivel de Síndrome de Burnout "bastante elevado" y el 22% en el nivel "intenso". Al igual que en la Universidad de Salamanca los datos de las bajas laborales también son poco relevantes y escasamente significativos.

514 BLÁNQUEZ CORRAL, A. En Reflexión extensiva de su intervención en el I Congreso Nacional sobre endogamia y corrupción en la Universidad Pública española, en la Ponencia “*Universidad pública: río revuelto*”

Se considera por algún autor que las causas de esa corrupción deben buscarse en la propia biología<sup>515</sup>: el sentido de tribu, de grupo de intereses, el ansia de poder, la testosterona mal regulada, la envidia, los egos desaforados, el parasitismo, el ansia de poder y el sentirse funcionario. Del mismo modo, también influye la propia estructura organizativa de la universidad, la cual, establecida, en su núcleo, en departamentos, permite que no exista un responsable claro que asuma las responsabilidades de las acciones emprendidas, y, muchas veces, la persona encargada de desempeñar la función de dirección suele ser un gestor que funciona a base de votos y nombramientos y que no suele tener que justificar sus actuaciones más que de una manera formal.

Estas situaciones pueden afectar tanto al personal funcionario como al laboral. El fenómeno, en este espacio público singular, no se distingue, en características y rasgos esenciales, de aquellos otros que puedan predicarse y observarse en distintos ámbitos del empleo público<sup>516</sup>.

Ante la posibilidad de que se produzca el mobbing en la Universidad es preciso prevenir. Aplicar, con efectividad, políticas de prevención, establecer puntos específicos sobre acoso en el trabajo, el síndrome del acoso institucional, y el síndrome del Burnout, dentro de los Planes de Prevención, e implican de forma eficaz al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y Gestión Ambiental de cada Universidad, no sólo desde el punto de vista de la prevención, sino también desde el punto de vista de la formación.

Y por último, se hace necesario aprobar e implementar Protocolos de actuación para el castigo de estas conductas. Las Universidades, como uno más de sus reglamentos internos, deben normar los procesos que ordenen estas situaciones, y aprobar los instrumentos que consideren necesarios, cosa que como más tarde se verá, lo han hecho algunas Universidades españolas.

---

515 Desde esa perspectiva fue observado por ALEMANY, M., en el I CONGRESO NACIONAL SOBRE CORRUPCIÓN Y ENDOGAMIA EN LA UNIVERSIDAD PÚBLICA ESPAÑOLA, en la Ponencia impartida bajo el título “Etiología de la Corrupción en la Universidad”.

516 Un análisis que ya se citó con anterioridad, y se adentra en las peculiaridades del acoso en el ámbito de las Administraciones Públicas, es el realizado, por varios autores bajo la coordinación de MARCOS GONZÁLEZ JI., y MOLINA NAVARRETE, C., en *El mobbing en las Administraciones Públicas: cómo prevenirlo y sancionarlo*.



## 6.- EL MODELO NORMATIVO DE LA REGULACIÓN DEL MOBBING EN EL ESTADO SOCIAL Y DEMOCRÁTICO DE DERECHO ESPAÑOL

Los fundamentos tanto del "sistema jurídico" como del orden socio-laboral (paz laboral) están, por imperativo constitucional, en el respeto a la "dignidad de la persona" y en el respeto a los derechos que le son inherentes (art .10.1 CE). Por tanto, no puede haber duda alguna que la práctica de acoso moral en la empresa representa una carga de profundidad a la misma línea de flotación del Estado de Derecho.

La Constitución Española de 1978, en el Título Preliminar establece en el Artículo 1: “1. España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”

Dentro del Título I. De Los Derechos Y Deberes Fundamentales, en el Artículo 10, recoge el fundamento del orden político y de la paz social: “1. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la Ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social”

En el Capítulo II. Derechos Y Libertades, el Artículo 14 establece: “Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

Y en la Sección I. De Los Derechos Fundamentales y de Las Libertades Públicas, reconocen derechos considerados fundamentales, los cuales se ven afectados en caso de acoso. Así el Artículo 15: “Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes.”; seguido del Artículo 18: “1. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen”

Es obligación de los poderes públicos la salvaguarda de estos derechos, a tenor del Capítulo II I. De Los Principios Rectores De La Política Social Y Económica, concretamente en el Artículo 40: “1. Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo. 2. Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.”

Así se comprueba el carácter de derechos fundamentales inherentes a la persona que le son inviolables, y de tal manera son vulnerados los derechos fundamentales, que si, como veremos, la dignidad, como fundamento del orden político y la paz social, es, en definitiva lo que está siendo atacado, el acoso moral en el trabajo es una cuestión de orden público y no debe dejarse al libre arbitrio de las partes su solución, esto es, debe ser la autoridad administrativa y judicial, incluida la del orden penal en su caso, la que vele por la prevención de este riesgo psicosocial, por la protección de la víctima cuando el daño se ha hecho efectivo, y por asegurarse de que la solución no atente contra el orden público.

Cuando la relación laboral se presta en el ámbito de la Administración Pública, y el que se extralimita en el ejercicio del poder es el que ostenta un cargo político, sobre los empleados públicos, se manifiesta el acoso a través del tráfico de influencias. Tras una fase inicial de hostigamiento psicológico, se incrusta en la independencia e imparcialidad de los empleados públicos, con el fin de obtener de ellos una resolución favorable que si, tan poco por esta vía obtiene, se transforma en la más dañina espiral del mobbing: la del acoso laboral en las Administraciones Públicas, denunciada por la unanimidad de la doctrina científica como la más peligrosa forma de horadar los pilares del Estado Democrático y de Derecho.

El mobbing es un tipo de violencia grupal psico-social<sup>517</sup>, no es un conflicto individual ni una enfermedad de la personalidad de nadie, sino una violencia grupal que se pone en marcha por personas que tienen una firme voluntad de destruir, contra personas que, siendo la diana de esa voluntad de destruir, acaban más o menos destruidas. Esta voluntad violenta destruye el Estado social y democrático de Derecho en una economía de mercado sometida al interés general, en beneficio de una voluntad económica capaz de destruir a ciudadanos y ciudadanas que forman parte del Pueblo Soberano.

El ejercicio de la violencia por el Estado, es una cuestión de Estado Social que dé una respuesta a las situaciones de dominación, opresión, discriminación y exclusión social contraria a los Derechos Humanos.

---

<sup>517</sup> BLANCO B AREA, M.J. "Mobbing: el estado de la cuestión como Cuestión de Estado y Cuestión social". 2003 Boletín de noticias sobre acoso psicológico.

Es una Cuestión de Estado Democrático que debe diseñar una Política acorde con el pluralismo que respeta el pluralismo formal y materialmente, garantizando que nadie pueda ser intimidado por defender sus ideas y creencias siempre que las defienda sin intimidar a nadie.

Es una cuestión de Estado de Derecho que controle el ejercicio de la violencia por el Estado-Gobierno y el Estado-legislador, el Estado-Social y el Estado-Democrático; y que controle el ejercicio de la violencia por los particulares.

También es una Cuestión Social porque tanto el ejercicio de la violencia por el Estado como el control de aquélla por éste, así como el ejercicio de la violencia por los particulares y el control de ésta por el Estado, depende de la cultura<sup>518</sup> del Pueblo Soberano.

España tiene la legislación para prevenir y evitar la violencia en el trabajo, y un texto Constitucional de aplicación directa por los Tribunales, en el que el derecho a la integridad moral<sup>519</sup>, como garantía de indemnidad, es decir, el derecho del individuo a no ser puesto en situación de riesgo ni de peligro, por otro individuo, o por un grupo, o por el Estado, el derecho a su equilibrio y autoidentificación biopsicosocial, sustenta la Ley de prevención de riesgos laborales y la tipificación del delito de trato degradante<sup>520</sup> en el Código Penal, desde 1995.

---

<sup>518</sup> La Organización Mundial de La Salud en el Programa Violencia y Salud, afirma que la violencia es una cuestión cultural.

<sup>519</sup> “...Integridad Moral, dado que ésta -como manifestación directa de la dignidad humana- comprende tanto las facetas de la personalidad como las de la identidad individual, el equilibrio psicofísico, la autoestima o el respeto ajeno que debe acompañar a todo ser humano...”

“...Atentado a la integridad moral que puede presentarse extremo aunque no deje huella o no produzca lesión, para lo que habrá que estar a las circunstancias concurrentes en cada caso...”

“...La integridad moral de las personas, que ha de ser entendido como aquel derecho a recibir un trato acorde con la condición de ser humano libre y digno, a ver respetadas su personalidad y voluntad, y a no ser rebajado o degradado a una condición inferior a la de persona. En este sentido, el Tribunal Constitucional viene vinculando la integridad con la inviolabilidad de la persona (SSTC 120/1990, 137/1990 y 57/1994), y en la doctrina se habla de "incolumidad" y de "indemnidad personal".

“...la integridad moral como libertad de autodeterminación y de actuación conforme a lo decidido...” “... derecho a la integridad moral de las personas, ... derecho a recibir un trato acorde con la condición de ser humano libre y digno, a ver respetadas su personalidad y voluntad, y a no ser rebajado o degradado a una condición inferior a la de persona. En este sentido, el Tribunal Constitucional viene vinculando la integridad con la inviolabilidad de la persona (SSTC 120/1990, 137/1990 y 57/1994), y en la doctrina se habla de "incolumidad" y de "indemnidad personal".

<sup>520</sup> La Comisión de Empleo y Asuntos Sociales y la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades en su Informe sobre Acoso Moral (2001/2339 (INI)) señala “... las distintas definiciones o



En España, el abordaje de la cuestión de la violencia grupal socio-psicológica<sup>521</sup>, el mobbing, tiene la estructura del binomio derechos fundamentales/salud pública, como se ha podido apreciar a la luz de los artículos de la Constitución española reseñados con anterioridad.

Blanco Barea, establece la amplitud de la defensa por el Estado social y democrático de derecho en lo siguiente, comprendido en lo que llama a un plan de defensa catártica:

1) Aplicar con todo el rigor que la prevención general y la protección de las víctimas exigen, los artículos 173 y 175 del Código Penal, así como las Instrucciones y Circulares y legislación penitenciaria, que garanticen que el cumplimiento de las penas, sea comprendido por los violentos como la más enérgica declaración institucional de, como dice el lema, “eso no se hace”, para la finalidad última de la reinserción social.

2) Dar instrucciones precisas a la Inspección de Trabajo, a los Juzgados y Tribunales, de que mientras no se aplique eficazmente la Ley de prevención en materia de riesgos psicosociales; el principio de responsabilidad compartida entre trabajador y empresa no puede aplicarse y, por lo tanto, ningún accidente laboral, físico o psíquico, puede ser imputable al trabajador. Es responsabilidad de los directivos.

3) Dar instrucciones precisas a las unidades de la Policía, de la Guardia Civil y de la Fiscalía anticorrupción, y a la Inspección de Trabajo, así como a Juzgados y Tribunales, de que el mobbing en la Administración pública tiene una demostrada conexión con la corrupción y tráfico de influencias, por lo que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales debe exigirse en la Administración Pública como garantía de la integridad moral, de la imparcialidad de funcionarios y autoridades, del Estado de Derecho.

---

descripciones existentes arrojan luz sobre algo que constituye una realidad para muchas personas en su vida laboral, a saber: la idea de que la vida laboral es inhumana, la experiencia personal de ser víctima de acoso en el lugar de trabajo, una sensación de verse excluido de la comunidad social de este entorno y de enfrentarse con exigencias insolidarias en el trabajo y carecer de la posibilidad de oponerse a ellas...”

<sup>521</sup> BLANCO BAREA, M. J. “*Mobbing: el estado de la cuestión como Cuestión de Estado y Cuestión social*”. 2003 Boletín de noticias sobre acoso psicológico, pp45-64

4) Dar instrucciones a cuantas instituciones tengan competencia en materia económica, a la Inspección de Trabajo, a la Fiscalía y a los Juzgados y Tribunales de lo que significa la libertad de empresa en el marco de una economía de mercado, especialmente en orden a los criterios de dirección, organización o, como técnicamente se conoce, management.

5) Dar instrucciones a todo el Sistema Nacional de Salud, y desde éste, a los de las Comunidades Autónomas y a las Entidades privadas, para el diagnóstico certero del mobbing, y el abordaje terapéutico encaminado a recuperar la autodeterminación, y reforzar los recursos necesarios para sostener las reivindicaciones de derechos, incluida la decisión voluntaria y libre de aceptar una mediación de forma que se garantice que el consentimiento en cualquier tipo de negociación no esté viciado por la intimidación, por la violencia.

6) Dirigir un comunicado a través de las oficinas de prensa institucionales a todos los medios de comunicación, a fin de que coordinen un documento de compromiso por la salud y los derechos laborales, que evite la potenciación de la violencia, a través de una inadecuada divulgación en la prensa.

7) Iniciar la tramitación de una Ley Marco sobre violencia en el trabajo, que, siguiendo las directrices de la OMS y la OIT,<sup>522</sup> aborde el mobbing como una cuestión de <sup>523</sup>violencia y salud pública, con un amplio espectro causal, más allá del individual, de forma que la educación en salud y la cultura de los derechos humanos implique a cada individuo, a cada ciudadano, cada autoridad, en la tarea de prevención de la violencia, cuidando especialmente de prever los efectos que una legislación atropellada sobre aspectos parciales del mobbing que invisibilicen y naturalicen la violencia, o la justifiquen mediante la compensación de indemnizaciones que no vayan acompañadas del cese de los actos de mobbing y la recuperación de la totalidad de los derechos vulnerados del trabajador.

8) Estas y cualquier otras medidas, deberán contar con la coparticipación

equilibrada del mayor número de expertos y asociaciones, sindicatos y plataformas, que desde las más variadas gamas e ideologías, potencien e l abordaje multidisiplinar, riguroso, científico y participativo, desde una misma base común, la de Leyman.

## 6.1 Principios sociales

La función dinamizante de la sociedad y de las relaciones económicas, sociales y culturales que por imperativo constitucional -artículo 9.2 CE- le corresponde a los poderes públicos exige la mediación e intervención pública en las relaciones sociales<sup>524</sup>.

Una de las proyecciones negativas de la globalización, la precarización y tensión del ámbito de las relaciones en el trabajo, ha multiplicado extraordinariamente la relevancia del aspecto moral en el trabajo y requiere de dicha intervención pública

---

<sup>524</sup>GARCÍA PECHUÁN, M “ *Nuevos retos para la Constitución socioeconómica española en su xxv aniversario: la cuestión del «mobbing»* ». 2005 Tirant lo Blanch. Valencia.

dimanante de la referida vocación dinámica que consagra el artículo 9.2 CE.

A los poderes Legislativo y Ejecutivo le corresponde, respecto de la grave cuestión social del acoso moral en el trabajo, un deber de obrar situado fundamentalmente en el nivel de la prevención, al Poder Judicial le resta asignada la dimensión del remedio jurisdiccional eficiente de la patología social del acoso moral.

Con el artículo 10.1 CE que consagra la dignidad humana se garantiza por la Constitución uno de los principios o valores fundamentales y superiores del ordenamiento constitucional<sup>525</sup>, aplicable, por supuesto al mundo de las relaciones en el trabajo<sup>526</sup>.

La dignidad humana<sup>527</sup> no representa en nuestro sistema constitucional una mera obligación objetiva operante sobre el poder estatal (en el plano de la determinación de los fines de l Estado que le son constitucionalmente prescritos), sino que incorpora también una legitimación subjetiva del individuo en orden a que se verifique, en su caso jurisdiccionalmente, el derecho a que su dignidad<sup>528</sup> no se vea desprotegida sino activamente promocionada. Ese deber trasciende a la mera obligación predicable de los poderes públicos de defensa respecto de afectaciones lesivas de la dignidad para incluir el imperativo vinculante de prevención de lesiones a la dignidad adoptando aquellas medidas que se consideren necesarias a ese objeto, así como de promoción de su despliegue en el orden social.

---

<sup>525</sup> La STC 290/2000 aboga clara mente por esta dimensión cuando hace del «principio constitucional» de la dignidad humana, en el contexto de la construcción jurisprudencial de la tutela de nuevos derechos fundamentales, la base sobre la que «es posible extender la tutela a ciertos derechos de singular relieve e importancia en el actual momento de la historia», según el Voto Particular del Presidente del TCE.

<sup>526</sup> GARCÍA CALLEJO, J. "Protección jurídica contra el acoso moral, *Protección jurídica contra el acoso moral en el trabajo o la tutela de la dignidad del trabajador*", Madrid, 2003.p7 y ss.

<sup>527</sup> BLANCO BAREA, M.J Y LÓPEZ PARADA, J. "La dignidad y el mobbing en un estado social y democrático de derecho". Revista de Derecho y Le x .Ast orga, mayo-2002. "La dignidad no puede identificarse con un derecho fundamental, sino que todo derecho fundamental tiene sentido en cuanto su concepto gira en torno a la dignidad de la persona, al desarrollo de la personalidad, pero no sólo en un plano estrictamente individual, sin en su dimensión social, por cuanto es el fundamento del orden político y de la paz social".

<sup>528</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J/GÓMEZ ÁLVAREZ, T [Acoso moral]: «El acoso moral. Perspectivas jurídico-laborales», Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, n.º 2.º (2002), "señala que las situaciones de acoso moral supondrían la violación de un «derecho fundamental recogido en el artículo 10.1 de la Constitución.»

El Tribunal Constitucional, en la STC 53/1985, de 11 de Abril, recoge: "... indisolublemente relacionada con el derecho a la vida en su dimensión humana se encuentra el valor jurídico fundamental de la dignidad de la persona, reconocido en el artículo 10 como germen o núcleo de unos derechos "que le son inherentes". La relevancia la significación superior de uno y otro valor y de los derechos que les encarnan se manifiesta su colocación misma en el texto constitucional, ya que el artículo 10 situaba la cabeza el título destinada a tratar de los derechos y deberes fundamentales, ..., lo que muestra que dentro del sistema constitucional son considerados como punto de arranque, como el prior lógico y antológico para la existencia especificación de los demás derechos" (fundamento 3). "Nuestra constitución ha elevado también a valor jurídico fundamental la dignidad de la persona, que, sin perjuicio de los derechos que le son inherentes a ser íntimamente vinculada con el libre desarrollo la personalidad (artículo 10) y los derechos e integridad física y moral (artículo 15), a la libertad y que de ideas y creencias (artículo 16), al honor, a la intimidad personal y familiar y la propia imagen (artículo 18). Del sentido de tal precepto puede deducirse que la dignidad es un valor espiritual y moral inherente a la persona que se manifiesta singularmente la autodeterminación consciente y responsable de la propia vida y que lleva consigo la pretensión al respecto por parte de los demás..." Es al Estado a quien le corresponde adoptar respecto de las lesiones a la dignidad humana entre particulares, mecanismos específicos de prevención, promoción y sanción/punición jurídicas para conjurar la extensión social de comportamientos denigratorios de la dignidad humana, incluyendo los comportamientos denigratorios de la dignidad en el lugar de trabajo subsumibles en el complejo de pautas conductuales de acoso".

Así en el Derecho comparado se postula que «la educación en el respeto de la dignidad humana sea una finalidad educativa eminente para el Estado constitucional» y, en nuestro sistema constitucional, se contiene, en un elemento distintivo y novedoso en el Derecho constitucional comparado, la prescripción explícita de este deber del Estado en el artículo 27 CE<sup>529</sup>.

Poniendo en relación los derechos fundamentales específicos y la cláusula constitucional de dignidad humana del artículo 10.1 la STC 120/90 FJ 4.º señala que «la

---

<sup>529</sup> GARCÍA PECHUÁN, M. "Nuevos retos para la Constitución socioeconómica española en su xxv aniversario: la cuestión del «mobbing»". 2005 Tirant lo Blanch. Valencia.

lesión de la dignidad se realiza en el concreto ámbito de cada derecho». Así, en el caso de la consagración de la dignidad humana del art. 10.1 CE «se trata de una idea que, en el Derecho, sólo adquiere sentido desde los derechos, o, dicho de otra forma, los derechos se configuran como los principales instrumentos para el logro de la dignidad, por lo que ésta adquiere sentido desde el examen de los bienes que los derechos protegen.» La dignidad humana en el ámbito de las relaciones en el trabajo está exenta de la operativa jurisprudencial de ponderación entre derechos en aplicación de la dogmática del principio de proporcionalidad que juega en el ámbito de los derechos fundamentales. Esto es de singular relieve si se tiene en consideración que en el ámbito de las relaciones en el lugar de trabajo comparecen: a) Derechos del empleador, de la empresa, de las fuerzas organizadoras de las facultades y fuerza de trabajo que son todos amparables como derechos fundamentales y/o constitucionalmente reconocidos<sup>530</sup>; b) Derechos del trabajador, amparados también como derechos fundamentales y/o constitucionales y c) La dignidad humana del trabajador.

Y, en aplicación estricta de esta argumentación, siguiendo a García Pechuán<sup>530</sup>, entre los niveles a) y b) -derechos fundamentales de la parte del empleador y derechos del trabajador- es claro que se despliega ampliamente el campo para la ponderación judicial a los fines de (de)limitar unos u otros, pero respecto de la dignidad, ésta -la del trabajador- es constitucionalmente inmune a la ponderación y, en consecuencia, a modulaciones, limitaciones o cercenaciones de la misma que pretendan hacerse valer entre los particulares y, en su caso, articularse por parte de los poderes públicos, en último término y especialmente, por la vía jurisprudencial, esgrimiendo la protección de derechos fundamentales contra dicha dignidad humana.

El acoso psicológico en el trabajo, produce un daño pluriofensivo, progresivo y continuo que lleva una carga capaz de desintegrar la dignidad en sí misma considerada, (no la pretendida “dignidad laboral”<sup>531</sup>) como valor jurídico que sustenta el orden político y la paz social.

<sup>530</sup> GARCÍA PECHUÁN, M. “*Ámbito de prognosis y discrecionalidad en el Derecho europeo. Un estudio de la cláusula de necesidad del art. 5.2 y 3 TCE*” Minim Edicions. 2002. Valencia.

<sup>531</sup> BLANCO BAREA, M.J Y LÓPEZ PARADA, J. “*La dignidad y el mobbing en un estado social y democrático de derecho*”. Revista de Derecho y Lex Astorga, mayo-2002”. La dignidad es un valor único, del que participan cada uno de los derechos de la personalidad. Pero no existen diversas dignidades. El hecho de que se reclame la dignidad del trabajador, de la mujer, del discapacitado, y del extranjero, etc. no significa que haya tantas dignidades como colectivos que la reclame, sino en esta evolución social de la

En la práctica, sin embargo está la realidad de la mayor indulgencia que los tribunales (y la sociedad en que éstos están incardinados) conceden a las vulneraciones de la dignidad en el contexto de las relaciones en el trabajo, respecto de las que se prodiga la consideración de que en las mismas, como relaciones que se desenvuelven en un contexto de subordinación o sujeción cualificadas, deben tolerarse amplios márgenes de modulación o restricción provenientes de unos derechos constitucionales (del empleador, del organizador de la fuerza de trabajo) respecto de otros (los del trabajador) con resultado de neto menoscabo de la dignidad de este último.

En el ámbito de la jurisprudencia menor y de lo Contencioso-Administrativo, por primera vez se ha reconocido jurisprudencialmente en la STSJ de Valencia, Sala de lo Contencioso-administrativo, de 25/09/2001) con carácter explícito que las referencias a la dignidad, desde la óptica de los derechos fundamentales «Deben entenderse dirigidas a proteger toda una serie de realidades que en ocasiones no son fácilmente susceptibles de encuadrarlas en el ámbito protegido de un derecho fundamental concreto, pero que sí caben en un concepto jurídico indeterminado como la «dignidad», a través del cual encuentran la protección por la vía de tutela prevista para los derechos fundamentales».

Y la STSJ Valencia, de 25/09/2001, FJ 3.º, párrafos 4º y 5º, señala :«La protección que confiere el ordenamiento jurídico laboral cuando reconoce la dignidad del ciudadano trabajador como derecho de éste..., no sólo debe circunscribirse a la estricta vulneración de un derecho fundamental, sino a toda una serie de situaciones fácticas de imposible preconcepción positiva que a la luz de los valores, principios y reglas constitucionales y del método jurídico pueden considerarse que, en el caso concreto, entran en el marco de la “dignidad del trabajador”»La percepción autónoma del concepto y estructura de la cláusula de dignidad en el ámbito de la tutela jurídica frente al acoso moral, da lugar a que se distinga entre la situación objetivamente generada por éste de puesta en riesgo y menoscabo de los elementos integrantes de la noción de dignidad humana in genere y la disferente realidad, eventualmente concurrente o no, de la efectiva producción de un resultado de daño psíquico constatable en el sujeto objeto de las conductas reconducibles a un cuadro de acoso moral en el trabajo.La

---

humanidad, aún quedan grupos oprimidos de personas a las que se les niega su condición de tal, su dignidad de persona”.

conceptualización del acoso moral no puede orientarse hacia consideraciones médicas, ni a tratamientos psicológicos que no siempre resultan necesarios y que dependen de las propias características personales del individuo<sup>532</sup>”.

Existe un fundamento constitucional superior (y previo) al extraíble del artículo 15 CE para reclamar que en el acoso moral en el trabajo se atienda más a la dimensión de la concurrencia de conductas de denigración o vejación del trabajador socialmente reconocibles como eficientes para esos objetivos que al resultado final de daño a la salud mental del mismo que pueda o no producirse como consecuencia del daño directo e inmediato infligido a la dignidad como objeto de vulneración directamente perseguido por la conducta de hostigamiento desenvuelta por el acosador<sup>533</sup>.

Así, se define el acoso moral en el trabajo como: «Todos aquellos comportamientos, actos o conductas llevados a cabo por una o varias personas en el entorno laboral que, de forma persistente en el tiempo, tienen como objetivo intimidar, apocar, reducir, amilanar y consumir emocionalmente a la víctima, con vistas a forzar su salida de la organización o a satisfacer la necesidad patológica de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador como medio de reafirmación personal»<sup>534</sup>.

El comportamiento agresivo psicológico es el que diferencia el acoso de otras conductas que aparentemente se manifiestan con los mismos actos, por el ataque a la dignidad que conlleva la conducta en sí, los medios utilizados y los resultados dañosos, concretos o abstractamente considerados, que produce.

---

<sup>532</sup> El Juzgado de lo Social núm. 2 de Girona en el Fundamento Jurídico 5º de la Sentencia 291/2002, subraya que es irrelevante, a efectos de afirmar la existencia de una situación de acoso moral en el trabajo o mobbing, que ésta haya llegado a generar o no bajas laborales en la víctima, u otros estigmas, siendo suficiente para que una conducta alcance tal consideración la apreciación del resto de elementos que determinan los límites de la misma.

<sup>533</sup> BLANCO BAREA, J./LÓPEZ PARADA, J., “Tratamiento de urgencia del acoso moral en el trabajo: «La vía penal integrada en el tratamiento de urgencia del acoso moral en el trabajo», Revista núm. 5.509, lunes 2002, pp. 1-9. Señala que «es preciso insistir en el desvalor de la acción, en que independientemente de que se haya producido o no un daño a la salud del acosado..., la conducta del acosador es intolerable, inaceptable, incompatible con un Estado social y democrático de Derecho.»

<sup>534</sup> CAVAS MARTÍNEZ, F. “Acoso moral en el trabajo: «El acoso moral en el trabajo («mobbing»): delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo», Actualidad Jurídica Aranzadi, núm. 555, 28/11/2002, pp. 1-7.



El concepto de estado social, el deber de solidaridad a que estamos todos obligados, y el hecho de que sea la dignidad un pilar del orden político de la paz social, fundamenta la concepción de la acoso moral en el trabajo como una cuestión de orden público, necesitada de la más eficaz protección, y de la máxima colaboración de esta sociedad en la que en la que vivimos. Esto tiene la trascendencia de que los pactos cuando media acoso, no debieran entenderse regidos por la libertad contractual, por la autonomía de la voluntad, sino que uno de los propios límites a esta impuesto desde siempre “el orden público” (artículo 1255 del Código civil), pudiera equipararse a lo que la Constitución denomina “orden político”.

El acoso moral en el trabajo, por afectar a la dignidad que junto con el derecho al libre desarrollo de la personalidad, son el fundamento del orden político de la paz social, es una conducta antijurídica, de tintes criminales, que debe de ser entendida por el legislador y por la sociedad como un auténtico peligro para la estabilidad, el desarrollo, y garantía de un Estado social y democrático de derecho<sup>535</sup>. Solo cuando con violencia se conculcan una pluralidad de derechos fundamentales, cada uno de los cuales intersecciona con los demás y todas estas intersecciones abarcan al mismo tiempo a la dignidad, núcleo insoslayable de cada uno de esos derechos y valor jurídico fundamentador del Estado social y democrático de derecho, podremos tipificar la conducta de acoso moral.

En cuanto a la prohibición constitucional del trato de gradante en el Artículo 15, en relación con el acoso moral, cabe señalar que las distintas aproximaciones realizadas en el ámbito internacional, constitucional y en el Derecho Comparado hacia el concepto de trato de gradante lo relacionan con sentimientos de humillación, degradación, envilecimiento<sup>536</sup> e instrumentalización<sup>537</sup>, no distan excesivamente de su concepto gramatical.

La jurisprudencia de la Sala de lo Militar del Tribunal Supremo concibe el trato degradante como la reducción de una persona a la condición de objeto, de fardo, de mera

---

<sup>535</sup> BLANCO BAREA, M.J Y LÓPEZ PARADA, J. “La dignidad y el mobbing en un estado social y democrático de derecho”. Revista de Derecho y Lex Astorga, mayo-2002.

<sup>536</sup> El Fundamento Jurídico 4º de la Sentencia del Tribunal Constitucional 65/86, de 22 de mayo. En este mismo sentido, la Sentencia 89/87, de 3 de junio; la Sentencia 120/90, de 27 de junio y la Sentencia 57/94, de 28 de febrero, del mismo órgano jurisdiccional

<sup>537</sup> Fundamento Jurídico 5º del Auto del Tribunal Constitucional 333/97.

cosa, su utilización para el procaz divertimento de gentes y su anulación como persona<sup>538</sup>, pone el acento en la reducción de la persona a la condición de objeto, es decir, en la instrumentalización de la persona misma.

La nota que define el trato degradante del artículo 17.3 se concreta en la necesidad de que se trate objetivamente a la víctima por debajo de lo que exige su condición de persona mediante actos que, en cuanto objetivamente humillantes o vejatorios, son susceptibles de afectar al equilibrio necesario de su inmediato o posterior desarrollo de la personalidad, siendo, en este sentido, contrarios a la integridad moral. La imprecisión derivada de un concepto tan abstracto como el de trato degradante, aunque dificulte la aprehensión de las concretas modalidades de acción no debe suponer un obstáculo para la caracterización de las mismas como comportamientos que tienden, en última instancia, a degradar y a utilizar a la persona como medio u objeto y no como fin en sí mismo considerado, independientemente de la naturaleza de las mismas.

Por lo que al *mobbing* y al acoso moral respecta<sup>539</sup>, su identificación con los tratos degradantes, exige concretar si la totalidad de comportamientos constitutivos de “acoso moral” puede ser identificada con el concepto jurídico-penal de trato degradante, es decir, si la provocación de sentimientos de humillación, degradación y envilecimiento hacia la persona del trabajador acosado responde efectiva, eficaz y constantemente al sustrato material de las prácticas de *mobbing* o acoso moral en el trabajo. Las distintas aproximaciones a dicho concepto aluden a conductas hostiles, degradantes, contrarias a la autoestima y dirigidas a la aniquilación psicológica y al descrédito personal como circunstancias fundamentales en todas ellas, que se concretan en actos de diversa naturaleza: no asignar tareas; asignar áreas innecesarias, degradantes o repetitivas; asignar tareas imposibles de cumplir; medidas de aislamiento social; impedir las relaciones con otros compañeros de trabajo, con el exterior, con clientes, no dirigirle la palabra; medidas de ataque a la persona de la víctima; críticas hirientes, vejaciones, burlas, subestimaciones; medidas de violencia física y agresiones verbales, insultos,

---

<sup>538</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 5ª, de 23 de marzo de 1993

<sup>539</sup> PÉREZ MACHÍO, A.I. “Concreción del concepto jurídico de “*mobbing*”, bien jurídico lesionado y su tutela jurídico-penal”. *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*. 2004, núm. 06-06, p. 06:1 - 06:64.

críticas permanentes, amenazas, rumores sobre la víctima<sup>540</sup>; reírse de la trabajadora cuando se ha impugnado judicialmente esas decisiones empresariales; individualizar en la actora casi todas las modificaciones planteadas, sanciones para amedrentarla, acosarla y agobiarla; humillación y burla.

Los comportamientos que alcanzan la condición de acoso moral en el trabajo, inciden directamente en la esfera más íntima de la persona, degradándola y humillándola, es decir, afectando, en definitiva, a la condición de persona en cuanto tal. Por todo ello, a tenor de todo lo mencionado, siendo la humillación, la degradación y el envilecimiento una constante en el acoso moral, sólo se puede concluir poniendo de relieve que el mobbing debe identificarse con las conductas que jurídicamente se conocen como tratos degradantes<sup>541</sup>.

En orden al daño que produce el acoso psicológico<sup>542</sup>, y puesto que afecta fundamentalmente a la integridad moral, la jurisprudencia del Tribunal Supremo y del Tribunal Constitucional definen la integridad moral y la delimitan con criterios jurídicos o psicológicos y psiquiátricos, como el respeto al ser humano, a su identidad biopsicosocial o el derecho a no ser considerado como cosa. Cuando, a través de la violencia psicológica se vulnera este derecho se somete a la persona a una situación de tensión suficientemente fuerte como para producir alguna alteración patológica en cualquiera de los elementos determinantes del ser humano en su totalidad, de acuerdo con el modelo biopsicosocial para el estudio de la psicopatología general. Alteraciones de orientación, de afectividad, de voluntad, etc, que fundamentalmente son estudiadas por la psicología forense en el orden jurídico penal y en el de la incapacitación civil, dando lugar a un cuerpo jurisprudencial que distingue las

---

<sup>540</sup> Así lo recoge un Juzgado de lo Social de la Comunidad de Madrid, en el Fundamento Jurídico 3º de la Sentencia 238/2001, de 18 de junio. Fundamento Jurídico 4º de la Sentencia 1658/2002, de 24 de septiembre, del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco y en el Fundamento Jurídico 2º de la Sentencia 90/2003, de 30 de abril, de la Audiencia Provincial de Valencia, donde además se describe cómo prácticamente desde el inicio de la relación laboral la víctima comienza a sufrir problemas con el demandado por el trato vejatorio y humillante dispensado para su trabajo y para su persona reiterado casi a diario que convierte el ámbito laboral en casi un infierno.

<sup>541</sup> Fundamento Jurídico 4º de la Sentencia 434/2002, de 11 de octubre, del Juzgado de lo Social de la Comunidad de Madrid.

<sup>542</sup> BLANCO BAREA, M.J Y LÓPEZ PARADA, J. “*Espiral jurídica del mobbing: interpretación jurídica del acoso para un cambio social.*” *lexjuridica* <http://cvu.RedIris.es/pub/bscw.cgi/0/364151>

alteraciones que suponen alguna patología, de suficiente entidad como para dar lugar a la apreciación de atenuante o eximente, o a un procedimiento de incapacitación civil.

Un buen número de sentencias desestiman la eximente o atenuante alegada, reconociendo, no obstante, que hay una pequeña alteración psíquica, la relegan a una "tierra de nadie", son los trastornos-alteración, que constituyen los daños derivados de ciertos ataques a la integridad moral.

Lo que la violencia psicológica produce siempre en mayor o menor medida, es un trastorno-alteración, que la jurisprudencia reiteradamente insiste en que hay ciertas alteraciones de la persona que no llegan a tener la entidad de lesión y que, por consiguiente, ni fundamentan una exención de responsabilidad ni un juicio de culpabilidad por daños a la salud.

Las consecuencias de un trato degradante, en la mayoría de los casos no va a más, pero que en muchos otros, por una serie de circunstancias que rodean al individuo llegan a transformarse en auténticas lesiones psíquicas.

El concepto de integridad moral está definido por la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo atendiendo a criterios jurídicos y de tipo psicológico. Este Derecho Fundamental suele ser confundido con la dignidad, con otros derechos como el honor, la propia imagen, la libertad ideológica y de religión, y la salud.

Desde la normativa comunitaria sobre igualdad de sexos se han configurado nuevos tipos de acoso discriminatorios, que afectan al derecho a la igualdad consagrado en el Artículo 14 de la Constitución Española. Así, la Directiva 2000/43/CE señala que “el acoso constituirá discriminación a efectos de lo dispuesto en el apartado 1, cuando se produzca un comportamiento no deseado relacionado con el origen racial o étnico que tenga como objetivo o consecuencia atacar contra la dignidad de la persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, u ofensivo”.

Por su parte, la Directiva 2000/78/CE repite en su artículo 2.3 esta definición del acoso, si bien el comportamiento habrá de estar basado en alguno de los motivos a los que se refiere el artículo 1 de la misma: religión o convicciones, edad, discapacidad u

orientación sexual.

La Ley 62/2003, introdujo una serie de medidas para conseguir el principio de igualdad de trato. Esta norma tenía el ambicioso objetivo de conseguir, como se dispone en el art. 27 de la misma, “la aplicación real y efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación, en particular por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, en los términos que en cada una de sus secciones se establecen”. Esta última frase cobra un especial significado pues, aunque los objetivos pretendidos por la Ley se marcan conjuntamente, como conjunta es la definición del principio de igualdad de trato, discriminación directa, discriminación indirecta y acoso sexual para todas las causas de discriminación, lo cierto es que los ámbitos de aplicación difieren según estemos delante de una causa de discriminación u otra<sup>543</sup>.

Respecto al acoso la Ley configura un concepto del mismo común a los distintos motivos de discriminación. El artículo 28.1 se ñala que constituye acoso “toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”.

---

<sup>543</sup> ALTES TARREGA, J.A.” *El acoso del trabajador en la empresa*”2008.Tirant Lo Blanc.Valencia.

Así, en relación con el principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de origen racial o étnico de las personas se busca su efectividad en “la educación, la sanidad, las prestaciones y los servicios sociales, la vivienda y, en general, la oferta y el acceso a cualesquiera bienes y servicios”. Junto a estos ámbitos de actuación genéricos se concretan otros más específicos como son: “el acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, la afiliación y la participación en las organizaciones sindicales y empresariales, las condiciones de trabajo, la promoción profesional y la formación profesional ocupacional y continua” (art. 29, párr. 1º y 2º). En todos estos casos para alcanzar el principio de igualdad de trato se veda expresamente toda “discriminación directa o indirecta por razón del origen racial étnico de las personas”.

El resto de motivos de discriminación: la religión o convicciones, la discapacidad, la edad y la orientación sexual solamente aparece, junto al origen racial o étnico, en relación con el entorno específico del mercado del trabajo al que se ha hecho referencia con anterioridad. Existe, por tanto, un ámbito de aplicación más amplio en relación con la discriminación racial y étnica que con el resto, lo que legitima una discriminación legal en determinados ámbitos para algunos de los motivos de no discriminación.

Además, en estos casos, se posibilita que existan diferencias de trato basadas en una característica relacionada con los motivos de discriminación, sin que por ello exista tal discriminación “cuando debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre que el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado” (art. 34.2 párr. 2º). Esta peculiaridad no aparece en relación con los ámbitos genéricos de actuación a los que se refiere el anteriormente mencionado art. 29, por lo que en dichos casos no puede evitarse la discriminación por la existencia de un “elemento determinante”.

El art. 28.2, párr. 1º señala, asimismo, “cualquier orden de discriminar a las personas por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se considerará en todo caso discriminación”. Y el art. 28.2, párr. 2º, por su parte, establece que “el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se consideran en todo caso actos discriminatorios”.

Nuestro ordenamiento jurídico diferencia los conceptos de acoso en función de que el motivo de discriminación utilizado sea el sexo o cualquiera de los restantes<sup>544</sup>, pero debe ser el criterio objetivo el que se imponga como factor de calificación de estos conceptos. Por un lado, ya se ha dicho que el carácter indeseado no añade nada a la definición de acoso, pues el mismo está implícito en su propia esencia. Por otro lado, las conductas discriminatorias se consuman por su realización, sin que la percepción de la víctima pueda variar el carácter lícito o ilícito del comportamiento. Otra cosa es que la escasa repercusión de una sola conducta sea insuficiente para calificar el comportamiento como acoso, necesitándose que el mismo se reitere en el tiempo para alcanzar la gravedad suficiente, mediante la creación de un entorno laboral humillante.

Algunos autores,<sup>545</sup> a la luz de las 45 formas o comportamientos descritos por el Leymann Inventory of Psychological Terrorization -LIPT-, identifican los siguientes grupos de casos o figuras sintomáticas, todas ellas reveladoras de un atentado contra la "dignidad de la persona", cláusula general que da fundamento a todos los derechos fundamentales y libertades públicas:

a) las acciones contra la reputación personal o autoestima del trabajador --ej. Injurias, ridiculización ante el grupo, bien de su aspecto, de sus gestos...-, supone un claro atentado del derecho al honor ex art.18.1 C.E. e, incluso, dada su pretensión estigmatizadora, del derecho a la integridad moral ex art.15 C.E., en particular cuando se

---

<sup>544</sup> ALTES TARREGA, J.A.” *El acoso del trabajador en la empresa*”2008.Tirant Lo Blanc.Valencia

<sup>545</sup> PEDRAJAS MORENO, A Y SALA FRANCO,T, “ *Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (loi). comentario de urgencia de sus aspectos laborales y de seguridad social.* Madrid, Marzo 2007

detecta una estrategia de violencia verbal, quizás de baja intensidad pero recurrente y prolongada -ej. Gritos, insultos, críticas, amenazas verbales ---, acompañada o no con violencia física -ej. Amenazas, maltratos-.

c) las acciones denigrantes de sus convicciones, del signo que sean, a través de diversas conductas de violencia moral -ej. ataques a las actitudes de la víctima, desprestigio de sus convicciones políticas, religiosas, incluso obligar repetidamente a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia...-. Estas agresiones, desde una perspectiva global, pueden configurarse como una violación del derecho a la libertad de conciencia ex art.16 C.E.;

d) las actuaciones contra su dignidad profesional, a través de una serie de ataques de naturaleza organizativa o "gestional" -ej. Cambiar la ubicación de una persona, cuestionar las decisiones de una persona, no asignar tareas a una persona, o asignar tareas sin sentido, o muy por debajo de sus capacidades, sin causa; proliferación de expedientes disciplinarios infundados o adopción de medidas continuadas de este tipo igualmente sin mucho fundamento; desconocimiento de sus méritos de modo sistemático, impidiendo no sólo su promoción sino induciendo un deterioro del patrimonio profesional poseído...-. Si en unos casos la lesión de este derecho se produce directamente por una actuación concreta, con la consiguiente violación de derechos laborales específicos (art.4 LET), también podemos encontrarnos situaciones en las que un análisis individualizado de cada uno de los comportamientos imputables al sujeto activo, en particular al empresario, no revela contradicción con aquel derecho, pero el resultado final, valorando todas las actuaciones globalmente, como una actividad con unidad de sentido o fin, sí es lesivo de la dignidad profesional y/o personal. Del mismo modo, es obligado tener presente que estas actuaciones o conductas agresivas no sólo pueden lesionar derechos laborales específicos, sino que también, cuando adquiere ciertas dimensiones extremas y busca el objetivo típico del acoso, incluso puede considerarse lesivo del derecho al honor ex art. 18 C.E., no obstante las resistencias del Tribunal Constitucional a hacer una aplicación amplia de este derecho en las relaciones laborales, si bien en este caso la proyección de tal precepto constitucional sería obligada y oportuna ante la generación de dinámicas en la empresa orientadas específica y predeterminadamente a la erosión absoluta del prestigio, autoestima y reputación profesionales del trabajador-víctima-

e) las actuaciones o conductas orientadas a romper las redes de relaciones comunicativas del trabajador en la empresa, con el consiguiente aislamiento profesional y social en el seno del grupo -ej. Manipulación de la comunicación o de la información con la persona afectada; restricciones informativas y participativas, indiferencia, negar la palabra o el saludo..- Estas agresiones, sin duda, suponen un ataque frontal del derecho a la comunicación derivado de las libertades de expresión e información ex art.20.1 C.E., tanto en su faceta crítica (derecho de denuncia) cuanto en su más moderna función cooperativa (derecho de participación y propuesta en el proceso productivo), que ya cuenta con significativas plasmaciones legislativas, (ej. art.18.2 LPRL).

f) las actuaciones de injerencia en la vida privada de la víctima -ej. la crítica permanente, ridiculización, dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, mofa de las discapacidades, imitaciones continuas con propósito de parodiar, invención y/o propagación de rumores negativos, hablar mal de la persona o de su trabajo-. Claramente este tipo de comportamientos inciden en sentido negativo respecto a la esfera de autodeterminación o control reservada al individuo por el derecho a la intimidad ex art.18.1 C.E. y aunque ciertamente en la modalidad "sexista" de acoso psicológico la lesión de estos derechos está más presente y se produce con más intensidad, no por ello debe descartarse en determinados casos o grupos de casos decantados en la experiencia.

g) las actuaciones caracterizadas por una insultante inequidad y por un efecto vejatorio -ej. diferencias de trato nada justificadas, aunque pueda ampararse formalmente en la discrecionalidad de gestión; mofa del origen étnico o nacional de un trabajador ("hostilidad étnica"); reiteración de controles médicos en periodo de baja; multiplicación de las exigencias de trámite para obtener la baja o acceder a cualquier beneficio social...-, más o menos amparadas o facilitadas por las diferentes condiciones psicosomáticas del trabajador víctima, revelan un comportamiento discriminatorio contrario al art.14 C.E.

Esta calificación comienza a difundirse ya en la práctica administrativa sancionadora de la Inspección de Trabajo, instrumento de tutela éste que, dicho sea de paso, nuevamente está llamado a desplegar un papel decisivo, como ya sucede, no obstante las muchas limitaciones en su funcionamiento práctico, entre otras las propias



desidia de las representaciones sindicales e, incluso, a veces, de la propia presunta "víctima", en relación al acoso sexual ( vid. Enmienda Transacción al acuerdo por unanimidad, el 12.11.2001, en el seno de la Comisión de Política Social y Empleo del Congreso, en orden a la prevención y sanción del acoso moral en el Trabajo).

En cualquier caso conviene tener bien clara la siguiente afirmación, para evitar equívocos: es cierto que la intrínseca pluriofensividad de la actividad de acoso no quiere decir que en todos los casos y de forma concurren se vulneren los diferentes derechos fundamentales susceptibles a priori de verse afectados, lo que dependerá tanto de las concretas actuaciones realizadas como del resultado lesivo generado. Pero no menos cierto es que cualquiera que sea la modalidad de acoso psicológico verificada en una determinada organización de trabajo, para tenerse como tal jurídicamente, siempre hay un derecho fundamental concreto afectado, si no que la antijuridicidad se limite a una genérica lesión de la "dignidad de la persona", pues la intensidad, gravedad y reiteración y forma de ejercicio de aquella forma de violencia psicológica y de el aniquilación relacional de la persona hace impensable en la práctica una situación que no pueda ser reconducida al ámbito de algún derecho fundamental.

## 6.2.-Declaraciones internacionales sobre la víctima

### 6.2.1. A nivel europeo

En los últimos años, se ha venido prestando una atención especialmente creciente a los problemas que derivados del entorno de trabajo, pueden poner en peligro la salud, integridad y dignidad de la persona. En todos sus aspectos, y desde diversos ángulos, se ha llevado a cabo, a nivel europeo, una concienciación del problema que la seguridad y la salud en el trabajo lleva consigo, y, como no podía ser de otro modo, dentro de este marco, se han dictado diversas Directivas que han ido informando las directrices normativas de los países miembros, se puede decir, que la comunidad jurídica establecida por la Unión Europea en todos los aspectos, y por lo que ahora respecta, en

materia de seguridad y salud en el trabajo, configura el soporte básico sobre el que se asientan las legislaciones nacionales.

Con carácter previo, señalar que el Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, Roma, de 4 de noviembre de 1950<sup>546</sup> ya recoge obligaciones en relación al respeto a todos, incluidas las víctimas: “Los Gobiernos signatarios, miembros del Consejo de Europa, asumen en las siguientes obligaciones:

“Artículo 1 Obligación de respetar los derechos humanos. “Las Altas Partes Contratantes reconocen a toda persona dependiente de su jurisdicción los derechos y libertades definidos en el Título I del presente Convenio”.

“Artículo 2 Derecho a la vida<sup>547</sup>:”1 El derecho de toda persona a la vida está protegido por la ley. Nadie podrá ser privado de su vida intencionadamente, salvo en ejecución de una condena que imponga la pena capital dictada por un Tribunal al reo de un delito para el que la ley establece esa pena. 2 La muerte no se considerará como infligida en infracción del presente artículo cuando se produzca como consecuencia de un recurso a la fuerza que sea absolutamente necesario: a) en defensa de una persona contra una agresión ilegítima; b) para detener a una persona conforme a derecho o para impedir la evasión de un preso o detenido legalmente; c) para reprimir, de acuerdo con la ley, una revuelta o insurrección.”

“Artículo 3 Prohibición de la tortura:”Nadie podrá ser sometido a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. “

---

<sup>546</sup> El texto del Convenio fue modificado de conformidad con las disposiciones del Protocolo nº 3 (STE nº 45), que entró en vigor el 21 de Septiembre de 1970, del Protocolo nº 5 (STE nº 55), que entró en vigor el 20 de Diciembre de 1971 y del Protocolo nº 8 (STE nº 118), que entró en vigor el 1 de Enero de 1990. Incluía asimismo el texto del Protocolo nº 2 (STE nº 44) que, de conformidad con su artículo 5 párrafo 3, formaba parte integrante del Convenio desde su entrada en vigor el 21 de Septiembre de 1970. Todas las disposiciones modificadas o añadidas por dichos Protocolos fueron sustituidas por el Protocolo nº 11 (STE nº 155), a partir de la fecha de su entrada en vigor el 1 de Noviembre de 1998. Desde esa fecha, el Protocolo nº 9 (STE nº 140), que entró en vigor el 1 de Octubre de 1994, quedó derogado y el Protocolo nº 10 (STE nº 146) quedó sin objeto.

El texto del Convenio ha sido modificado por las disposiciones del Protocolo nº 14 (STCE nº 194) con entrada en vigor el 1 de Junio de 2010.

<sup>547</sup> TITULO I Derechos y libertades

“Artículo 4 Prohibición de la esclavitud y del trabajo forzado.”<sup>1</sup> Nadie podrá ser sometido a esclavitud o servidumbre. 2 Nadie podrá ser constreñido a realizar un trabajo forzado u obligatorio. 3 No se considera como "trabajo forzado u obligatorio" en el sentido del presente artículo: a) Todo trabajo exigido normalmente a una persona privada de libertad en las condiciones previstas por el artículo 5 del presente Convenio, o durante su libertad condicional ; b) Todo servicio de carácter militar o, en el caso de objetores de conciencia en los países en que la objeción de conciencia sea reconocida como legítima, cualquier otro servicio sustitutivo del servicio militar obligatorio; c) todo servicio exigido cuando alguna emergencia o calamidad amenacen la vida o el bienestar de la comunidad; d) todo trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales.”

“Artículo 5 Derecho a la libertad y a la seguridad :”<sup>1</sup> Toda persona tiene derecho a la libertad y a la seguridad. Nadie puede ser privado de su libertad, salvo en los casos siguientes y con acuerdo al procedimiento establecido por la ley: a) Si ha sido privado de libertad legalmente en virtud de una sentencia dictada por un Tribunal competente ; b) Si ha sido detenido o privado de libertad, conforme a derecho, por desobediencia a una orden judicial o para asegurar el cumplimiento de una obligación establecida por la ley ; c) Si ha sido detenido y privado de libertad, conforme a derecho, para hacerle comparecer ante la autoridad judicial competente, cuando existan indicios racionales de que ha cometido una infracción o cuando se estime necesario para impedirle que cometa una infracción o que huya después de haberla cometido ; d) Si se trata de la privación de libertad de un menor en virtud de una orden legalmente acordada con el fin de vigilar su educación o de su detención, conforme a derecho, con el fin de hacerle comparecer ante la autoridad competente ; e) Si se trata de la privación de libertad, conforme a derecho, de una persona susceptible de propagar una enfermedad contagiosa, de un enajenado, de un alcohólico, de un toxicómano o de un vagabundo ; f) Si se trata de la detención o de la privación de libertad, conforme a derecho, de una persona para impedir que su entrada ilegal en el territorio o contra la cual esté en curso un procedimiento de expulsión o extradición. 2 Toda persona detenida debe ser informada, en el plazo más breve posible y en una lengua que comprenda, de los motivos de su detención y de cualquier acusación formulada contra ella. 3 Toda persona detenida o privada de libertad en las condiciones previstas en el párrafo 1 c, del presente artículo deberá ser conducida sin dilación a

presencia de un juez o de otra autoridad habilitada por la ley para ejercer poderes judiciales, y tendrá derecho a ser juzgada en un plazo razonable o a ser puesta en libertad durante el procedimiento. La puesta en libertad puede ser condicionada a una garantía que asegure la comparecencia del interesado a juicio. 4 Toda persona privada de su libertad mediante detención o internamiento tendrá derecho a presentar un recurso ante un órgano judicial, a fin de que se pronuncie en breve plazo sobre la legalidad de su privación de libertad y ordene su puesta en libertad si fuera ilegal. 5 Toda persona víctima de detención o de una privación de libertad contrarias a las disposiciones de este artículo tendrá derecho a una reparación.”

“Artículo 14 Prohibición de discriminación:”El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación. “

En la UE, el artículo 118 A del Tratado CEE establece, que los «Estados miembros procurarán promover la mejora del medio de trabajo para proteger la seguridad y salud de los trabajadores, fijándose como objetivo la armonización ».

Dentro de este marco europeo, trascienden y se hacen eco las situaciones laborales que siendo especialmente delicadas, están creando un ámbito de peligro para la salud física y psíquica de los trabajadores. Así el artículo 31 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea proporciona la fuente para la acción a escala comunitaria contra el acoso moral, afirmando que "todo trabajador tiene derecho a condiciones de trabajo que respeten su salud, seguridad y dignidad."

La Carta Social Europea (revisada), de Estrasburgo, 1996, estableció la obligación de los Estados miembros del Consejo de Europa de garantizar a sus pueblos los derechos sociales especificados en esos instrumentos con objeto de mejorar su nivel de vida y de promover su bienestar social. Con ello, se ofrece una protección genérica a las víctimas, derivada de sus derechos y las obligaciones implícitas para los empresarios. En la Parte I, recoge “Las Partes reconocen como objetivo de su política, que habrá de seguirse por todos los medios adecuados, tanto de carácter nacional como internacional, el establecimiento de las condiciones en que puedan hacerse efectivos los

derechos y principios siguientes: 3. Todos los trabajadores tienen derecho a la seguridad y a la higiene en el trabajo. 20. Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminación por razón del sexo. 26. Todos los trabajadores tienen derecho a la dignidad en el trabajo”.

Y en el Artículo 3. Derecho a la seguridad e higiene en el trabajo, recoge: “Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la seguridad e higiene en el trabajo, las Partes se comprometen, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores: 1. a formular, aplicar y revisar periódicamente una política nacional coherente sobre seguridad e higiene en el trabajo y sobre el entorno de trabajo. Esta política tendrá como objeto principal la mejora de la seguridad y la higiene en el trabajo y la prevención de accidentes y de daños a la salud derivados o relacionados con el trabajo o que se produzcan en el curso del mismo, en particular minimizando las causas de los riesgos inherentes al entorno de trabajo.”

Recogiendo el Artículo 20 Derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminación por razón del sexo al señalar: “Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminación por razón del sexo, las Partes se comprometen a reconocer ese derecho y a adoptar las medidas apropiadas para asegurar o promover su aplicación en los siguientes ámbitos: a) acceso al empleo, protección contra el despido y reinserción profesional; b) orientación y formación profesionales, reciclaje y readaptación profesional; c) condiciones de empleo y de trabajo, incluida la remuneración; d) desarrollo profesional, incluida la promoción.

El Artículo 26 consagra el Derecho a la dignidad en el trabajo, estableciendo: “Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de todos los trabajadores a la protección de su dignidad en el trabajo, las Partes se comprometen, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores: 1. a promover la sensibilización, la información y la prevención en materia de acoso sexual en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo, y a adoptar todas las medidas apropiadas para proteger a los trabajadores contra dichas conductas; 2. a promover la sensibilización, la información y la prevención por lo que respecta a actos censurables o explícitamente hostiles y ofensivos dirigidos de manera reiterada contra cualquier trabajador en el lugar

de trabajo o en relación con el trabajo, y adoptar todas las medidas apropiadas para proteger a los trabajadores contra dichas conductas.

La Comisión Europea <sup>548</sup> el 14/5/2001, define *mobbing* como "un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos "a causa del cual el afectado "es objeto de acoso y ataques sistemáticos durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y o el efecto de hacerle el vacío" como paso previo a una directiva comunitaria.

La Comisión Europea, con arreglo al apartado 2 del artículo 250 del Tratado CE), entiende que la violencia en el lugar de trabajo la constituyen los «incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, incluidos los viajes de ida y vuelta al trabajo, que pongan en peligro, explícita o implícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud». <sup>549</sup>

El acoso moral está cubierto por la Directiva 89/391/CEE del Consejo relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo (la seguridad y la salud Directiva marco). Esta Directiva establece que "el empleador tendrá la obligación de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con la obra". A pesar de esta declaración de carácter general que parecen incluir el acoso moral, la Directiva se refiere específicamente a ocupaciones con riesgos operativos y los accidentes, la eliminación de factores de riesgo y accidente, dando instrucciones y formación adecuadas a los trabajadores, en sustitución de equipos peligrosos, primeros auxilios y procedimientos de evacuación en caso de peligro grave e inminente, y otros similares y la seguridad física problemas de salud. En efecto, el hecho de que el Consejo Europeo adoptó la Directiva Marco sobre la Seguridad y la Salud en 1989, mucho antes de la sensibilización del público sobre el acoso moral y antes de la aprobación de cualquier legislación, apoya la posición de que esta Directiva se refiere a la seguridad física y no psicológica y de salud. Por lo tanto, el Parlamento Europeo recomienda que la Comisión aclare o amplíe el

---

<sup>548</sup> ESCUDERO, J.F; POYATOS, G. "Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal", Edit Bosch, 2ª edición, 2005, Barcelona, p90

<sup>549</sup> Comisión con arreglo al apartado 2 del artículo 250 del Tratado CE) /\* COM/2000/0652 final - CNS 99/0225 \*/ Diario Oficial n° C 062 E de 27/02/2001 p. 0152 - 0163 52000PC0652

ámbito de la seguridad y la salud o la Directiva Marco del proyecto de una nueva directiva para cubrir el acoso moral. La referencia en la directiva a la salud y seguridad cubre el acoso moral.

Por otro lado la Directiva del Consejo 89/654/CEE, relativa a disposiciones mínimas de seguridad y de salud en el lugar de trabajo (Directiva sobre el lugar de trabajo) fue la primera directiva adoptada con arreglo al artículo 16 (1) de la Directiva marco sobre la Seguridad y Salud, establece que “el Consejo adoptará directivas específicas relativas a “los lugares de trabajo.” Se establecen “los requisitos mínimos de seguridad y salud en el lugar de trabajo,” con las directrices de más de veinte áreas, incluidas las instalaciones eléctricas, puertas de emergencia, detección de incendios, ventilación, iluminación, ventanas, puertas, baños, instalaciones sanitarias, primeros auxilios, y condiciones para las trabajadoras embarazadas y discapacitados.

Según la Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo (89/391/EEG)<sup>550</sup>, el empresario tiene la responsabilidad, claramente especificada, de evaluar, y, en su caso, prevenir los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, incluso en lo que se refiere a la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y en el acondicionamiento de los lugares de trabajo, incluidas la investigación, la puesta en práctica y el seguimiento de la actividad de tal manera que sea posible prevenir los casos de enfermedad y los accidentes laborales, alcanzándose así “un entorno laboral satisfactorio”.

Actualmente ya existen organizaciones y redes de apoyo a las víctimas de acoso en el entorno laboral. Incluso hay organizaciones sindicales que ayudan a sus miembros acosados.

La posición actual de la Comisión Europea es que el acoso moral está cubierto por la Seguridad y Salud en la Directiva marco, sin embargo, esta directiva es insuficiente, ya que se centra en la salud física en lugar de los riesgos psicológicos.

---

<sup>550</sup> <http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/empl/20010529/439420ES.pdf>

En la Decisión Marco del Consejo de 15 de Marzo De 2001 Relativa al Estatuto de la Víctima en el Proceso Penal<sup>551</sup> se recoge el desideratum de abordar la cuestión del apoyo a las víctimas mediante un estudio comparativo de los sistemas de compensación para las víctimas y evaluar la viabilidad de una actuación a escala de la Unión Europea.

El 14 de julio de 1999, la Comisión presentó al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social una comunicación titulada «Víctimas de delitos en la Unión Europea Normas y medidas». El Parlamento Europeo aprobó el 15 de junio de 2000 una resolución relativa a la comunicación de la Comisión.

Las conclusiones del Consejo Europeo de Tampere de los días 15 y 16 de octubre de 1999, en particular su punto 32, establecen que deberán elaborarse normas mínimas sobre la protección de las víctimas de los delitos, en particular sobre su acceso a la justicia y su derecho a ser indemnizadas por los daños sufridos, también por lo que respecta a los gastos judiciales. Además, deberán crearse programas nacionales para financiar medidas, tanto públicas como no gubernamentales, de asistencia y protección de las víctimas. Cabe destacar las siguientes conclusiones:

“(4) Conviene que los Estados miembros aproximen sus disposiciones legales y reglamentarias en la medida necesaria para realizar el objetivo de ofrecer a las víctimas de delitos un elevado nivel de protección, con independencia del Estado miembro en que se encuentren.

(5) Es importante concentrar y tratar las necesidades de la víctima de forma integrada y articulada, evitando soluciones parciales o incoherentes que puedan acarrear una victimación secundaria.

(6) Por esta razón, las disposiciones de la presente Decisión marco no se limitan a atender a los intereses de la víctima en el marco del procedimiento penal en sentido estricto. Engloban asimismo algunas medidas de asistencia a las víctimas, antes o después del proceso penal, encaminadas a paliar los efectos del delito.

---

<sup>551</sup>DOCE núm. L 82/2001, de 22 de marzo de 2001



(7) Las medidas de ayuda a las víctimas de delitos, y en particular las disposiciones en materia de indemnización y de mediación, no afectan a las soluciones que son propias del proceso civil.

(8) Es necesario armonizar las normas y prácticas en lo que respecta al estatuto y a los principales derechos de la víctima, prestando especial atención al respeto de su dignidad, a su derecho a declarar y ser informada, a comprender y ser comprendida, a ser protegida en las diversas fases de las actuaciones y a que se tenga en cuenta la desventaja de residir en un Estado miembro distinto del de la comisión del delito.

(9) Las disposiciones de la presente Decisión marco, sin embargo, no obligan a los Estados miembros a garantizar a las víctimas un trato equivalente al de las partes en el proceso.

(10) Es importante la intervención de servicios especializados y organizaciones de apoyo a la víctima antes, durante y después del proceso penal.

(11) Es necesario que las personas que están en contacto con la víctima reciban una formación adecuada y suficiente, algo fundamental tanto para la víctima como para la realización de los objetivos del proceso.

(12) Conviene utilizar las redes de puntos de contacto existentes en los Estados miembros, ya sea dentro del sistema judicial, ya en el sector de las organizaciones de apoyo a la víctima.”

En resumen, la Decisión Marco del Consejo de la Unión Europea, sobre el Estatuto Jurídico de la Víctima en el proceso penal, de 15 de marzo de 2001, establece un estándar común europeo para el reconocimiento y protección de los derechos de las víctimas en el territorio de la Unión, imponiendo diversas obligaciones a los Estados miembros dirigidas a garantizarlos. Se trata de los siguientes: a) El derecho a la participación en el proceso y en las actuaciones penales; b) El derecho a la información; c) El derecho a la protección de la intimidad y seguridad; d) El derecho a la asistencia; e) El derecho a la indemnización por los daños causados por el delito (Directiva 80/2004, de 29 de abril, sobre indemnización a las víctimas de delitos).

La Comisión<sup>552</sup> de derechos de la mujer e igualdad de oportunidades para la comisión de empleo y asuntos sociales sobre el acoso moral en el lugar de trabajo concluyó, entre otras opiniones que la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales, competente para el fondo, habría de incorporar los siguientes elementos en la propuesta de resolución que apruebe:

“1. Considera que el acoso moral en el lugar de trabajo, ya sea por parte de superiores o de inferiores jerárquicos o de colegas, es un asunto grave e inaceptable, en la medida en que afecta a la dignidad de las personas que lo padecen y genera condiciones de trabajo humillantes y degradantes; opina asimismo que se trata de un problema tanto más preocupante si se tiene en cuenta que en los últimos años se ha registrado una tendencia al empeoramiento, tanto en el sector público como en el privado;

3. Hace hincapié en los efectos devastadores del acoso moral para la salud física y psíquica de las víctimas y, con ello, de sus familias, que a menudo necesitan asistencia médica y psicoterapéutica y por lo general se ven abocadas a ausentarse del trabajo por incapacidad laboral o a dimitir;

5. Hace hincapié en que la lucha contra el acoso moral en el puesto de trabajo debe considerarse como un elemento de los esfuerzos por intensificar la dimensión cualitativa en el empleo y por mejorar las relaciones sociales en el lugar de trabajo, lo que resulta coherente con los compromisos asumidos por la UE con la Agenda Social;

6. Subraya que, según la práctica totalidad de las investigaciones, las mujeres son víctimas de fenómenos de acoso moral con mayor frecuencia que los hombres, ya se trate de un acoso vertical, descendiente (de un superior a un inferior) o ascendiente (de un inferior a un superior), de acoso horizontal (entre colegas del mismo nivel) o mixto;

8. Recomendando a los Estados miembros que obliguen a las empresas y los poderes públicos, así como a los interlocutores sociales, a poner en práctica políticas de prevención eficaces, a prever un sistema de intercambio de experiencias y a definir

---

<sup>552</sup> (2001/2339 (INI)) Ponente de opinión: Miet Smet

procedimientos adecuados para solucionar el problema de las víctimas de acoso y evitar que se repita; recomienda, en este sentido, el desarrollo de la información y la formación de los trabajadores, el personal que ocupa cargos directivos, los interlocutores sociales y los médicos laborales, tanto en el sector privado como en el público; señala en este sentido la posibilidad de designar a una persona de confianza en el lugar de trabajo, a la que puedan recurrir los trabajadores si así lo desean;

9. Desea que las Instituciones europeas investiguen el acoso moral en sus propias estructuras, en particular el acoso moral de las mujeres, que lo combatan con mayor fuerza y que encuentren soluciones a este grave problema, previendo, si es preciso, la adaptación del Estatuto de los funcionarios junto con una política de sanciones adecuada;

13. Insta a la Comisión a que examine el problema en el contexto más amplio y adecuado de la salud y seguridad en el puesto de trabajo, con referencia especialmente a la Directiva 89/391/CEE y que considere asimismo la posibilidad de elaborar una directiva especial de integración o una recomendación específica sobre el acoso moral y el mercado de trabajo.”

La Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

En la Agenda social europea aprobada en el Consejo Europeo de Niza se subrayó que habrá que utilizar instrumentos comunitarios para llevar a cabo dicha agenda, entre ellos que se adopten en breve medidas enérgicas para combatir el acoso moral en el lugar de trabajo, la elaboración a más tardar en marzo de 2002, de un Libro Verde que incluya un análisis detallado de l estado actual del problema del acoso moral en el lugar de trabajo en cada Estado miembro y a presentar, a más tardar en octubre de 2002 y basándose en este análisis, un plan de acción sobre las medidas comunitarias contra el acoso moral.

La Directiva General de Igualdad de Trato señala: "Los Estados miembros, de conformidad con sus tradiciones y prácticas nacionales, adoptarán las medidas adecuadas para promover el diálogo entre los interlocutores sociales. . . . Mediante el control de las prácticas de trabajo, convenios colectivos, códigos de conducta, y mediante investigación o el intercambio de experiencias."

La Propuesta modificada de directiva del Consejo relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación<sup>553</sup> define: "3. El acoso constituirá discriminación a efectos de lo dispuesto en el apartado 1 cuando se produzca un comportamiento no deseado relacionado con uno de los motivos mencionados en el artículo 1 que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo. A este respecto, podrá definirse el concepto de acoso de conformidad con las normativas y prácticas nacionales de cada Estado miembro."

Seguidamente la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo.<sup>554</sup> Se refiere, igualmente a las víctimas de forma genérica implícita en las obligaciones impuestas de proteger frente al acoso moral en el trabajo, y de prevenir el mismo, así como en la responsabilidad de los empresarios. Así su redacción es la siguiente: "B. Considerando que la magnitud de las manifestaciones de violencia y hostigamiento, entre las que la Fundación incluye el acoso moral, presenta grandes diferencias entre los distintos Estados miembros, lo que, siempre según la Fundación, se explica por el hecho de que en algunos países no se informa de ello, mientras que en otros el grado de concienciación es mayor, así como por la disparidad de los sistemas jurídicos y las diferencias culturales, F. Considerando que pueden mencionarse como causas del acoso moral, entre otras, las deficiencias en la organización del trabajo, la información interna y la gestión, así como los problemas de organización prolongados e irresueltos, que son un lastre para los grupos de trabajo y pueden desembocar en una búsqueda de chivos expiatorios y en el acoso moral; considerando que las consecuencias tanto para el individuo como para el grupo de trabajo pueden ser considerables, al igual que los costes para los individuos, la empresa y la sociedad en general, 1. Considera que

---

<sup>553</sup> Presentada por la Comisión con arreglo al apartado 2 del artículo 250 del Tratado CE) / \*COM/2000/0652 final - CNS 99/0225 \*/ Diario Oficial n° C 062 E de 27/02/2001 p. 0152 - 0163 52000PC0652]

<sup>554</sup> [(2001/2339 (INI)] 2Publicado mediante Acta del 20 de septiembre de 2001.

el acoso moral en el lugar de trabajo, fenómeno del cual, por el momento, no se conoce su importancia real, constituye un grave problema, y que es necesario prestarle mayor atención, reforzar las acciones destinadas a combatirlo e idear nuevas maneras de hacerle frente; 2. Señala a la atención el hecho de que el aumento creciente de los contratos temporales y de la precariedad del empleo, especialmente entre las mujeres, crea condiciones propicias para la práctica de diferentes formas de acoso; 3. Hace hincapié en los efectos devastadores del acoso moral para la salud física y psíquica de las víctimas y, con ello, de sus familias, que a menudo necesitan asistencia médica y psicoterapéutica y por lo general se ven abocadas a ausentarse del trabajo por incapacidad laboral o a dimitir; 4. Subraya que, según varias investigaciones, las mujeres son víctimas de fenómenos de acoso moral con mayor frecuencia que los hombres, ya se trate de un acoso vertical, descendiente (de un superior a un inferior) o ascendiente (de un inferior a un superior), de acoso horizontal (entre colegas del mismo nivel) o mixto; 5. Subraya que las falsas acusaciones de acoso moral pueden transformarse en un temible instrumento de acoso moral; 6. Señala que las medidas contra el acoso moral en el lugar de trabajo deben considerarse un elemento importante en la labor de mejorar la calidad y las relaciones sociales en el trabajo y que contribuyen a prevenir la exclusión social; indica asimismo que ello puede servir de fundamento a acciones comunitarias, pues se halla en la línea de la Agenda Social Europea y de las directrices para el empleo; 10. Pide a los Estados miembros que, con vistas a luchar contra el acoso moral y acoso sexual en el lugar de trabajo, revisen la legislación existente y, en su caso, la complementen, así como que examinen la definición de acoso moral y elaboren una definición uniforme; 11. Hace hincapié expresamente en la responsabilidad que incumbe a los Estados miembros y a toda la sociedad por el acoso moral y la violencia en el lugar de trabajo, y considera que esto constituye el punto fundamental de la estrategia para combatirlos; 12. Recomend a los Estados miembros que obliguen a las empresas y los poderes públicos, así como a los interlocutores sociales, a poner en práctica políticas de prevención eficaces, a prever un sistema de intercambio de experiencias y a definir procedimientos adecuados para solucionar el problema de las víctimas de acoso y evitar que se repita; recomienda, en este sentido, el desarrollo de la información y la formación de los trabajadores, el personal que ocupa cargos directivos, los interlocutores sociales y los médicos laborales, tanto en el sector privado como en el público; señala en este sentido la posibilidad de designar a una persona de confianza en el lugar de trabajo, a la que puedan recurrir los trabajadores si así lo desean; 18. Constata que, hasta ahora, las

personas que son víctimas de acoso moral en las Instituciones europeas reciben muy poca ayuda, y felicita a este respecto a la administración por haber creado, ya hace tiempo, un curso especialmente destinado a las administradoras, "Mujeres en cargos directivos" y, más recientemente, por haber establecido un Comité consultivo sobre el acoso moral (mobbing); 22. Subraya que es fundamental ampliar y clarificar la responsabilidad del patrono de hacer aportaciones sistemáticas a la mejora del entorno laboral que tengan como resultado un entorno laboral satisfactorio”

El Dictamen del Comité Económico y Social sobre la "Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo en el punto 1.4. dice “ En la propuesta se definen, por primera vez, de forma clara y precisa, el acoso sexual y la discriminación en el puesto de trabajo por motivos de sexo que coinciden con, y engloban, las definiciones incluidas en las propuestas de Directiva que se basan en el artículo 13, y que se refieren al acoso en cuanto discriminación por motivos diferentes del sexo. Además, la propuesta introduce medidas de protección para los empleados que presentan quejas por discriminación, incluso aunque haya finalizado la relación laboral, y establece directrices para que los organismos nacionales independientes fomenten el principio de igualdad de trato.”

La Comunicación de la Comisión de las Comunidades Europeas hecha en Bruselas, el 11.03.2002 sobre Como adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006), señala “ La salud y la seguridad son, qué duda cabe, componentes esenciales de la calidad del trabajo y figuran entre los indicadores recientemente adoptados a raíz de la Comunicación de la Comisión titulada «Invertir en la calidad»<sup>555</sup>.

Continúa diciendo: “La política comunitaria en materia de salud y seguridad en el trabajo debe atender al fin de promover un verdadero «bienestar en el trabajo»— físico, moral y social—, que no se mida únicamente por la ausencia de accidentes o

---

<sup>555</sup> COM (2001) 313 final de 20.6.2001.

enfermedades profesionales. Para ello, ha de mejorar su calidad, lo que implica dos exigencias fundamentales: Debe combinar los distintos instrumentos a su alcance, recurriendo para ello al vasto acervo reunido a lo largo de décadas de políticas comunitarias y especialmente a la Directiva marco 89/391/CEE<sup>556</sup>, que da prioridad a la prevención. Debe basarse igualmente en la experiencia acumulada gracias a los distintos programas comunitarios en este ámbito.”

En este sentido, reviste capital importancia el enfoque normativo, ya se trate de la adaptación en curso de normas existentes, ya de la definición de nuevas normas: el artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales establece, en efecto, que «todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, su seguridad y su dignidad”

Para ello, ha de implicar a todos los agentes interesados (autoridades públicas, interlocutores sociales, empresas, aseguradores públicos y privados, etc) en un marco de «buena gobernanza» basado en la participación universal. “

“La creciente participación de la mujer en el empleo es una tendencia que se manifiesta desde hace varias décadas. Se trata de uno de los objetivos fundamentales fijados en Lisboa en el contexto del envejecimiento de la población activa e introduce una nueva dimensión en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.”

La Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131 de 27 Noviembre 1991<sup>556</sup>, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo aborda el acoso sexual y propone la siguiente definición:« La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluido la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable si;-

---

<sup>556</sup> RECOMENDACIÓN 92/131/CEE: “*Recomendación de la Comisión*, de 27 de noviembre de 1991, *relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo* “ (92/131/CEE) DOUE, 24 de Febrero de 1992 > Considerando que, de conformidad con la Recomendación del Consejo, de 13 de diciembre de 1984, relativa a la promoción de acciones positivas en favor de la mujer (2), muchos Estados miembros han llevado a cabo diversas medidas de acción positiva y actuaciones que promueven, entre otras cosas, el respeto de la dignidad de la mujer en el lugar de trabajo; Considerando que, en su Resolución de 11 de junio de 1986 sobre la violencia contra la mujer (3), el Parlamento Europeo solicitó a los Gobiernos nacionales, a los comités sobre igualdad de oportunidades y a los sindicatos que llevarán a cabo campañas concebidas de información para crear una conciencia adecuada de los derechos individuales de todos los miembros de la fuerza laboral;

dicha conducta es indeseada, i rrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma,- la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo y/o - dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma; y de que dicha conducta puede ser, en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato».

En tal sentido son elementos a destacar la naturaleza claramente sexual de la conducta de acoso, el que tal conducta no es deseada por la víctima, el tratarse de un comportamiento molesto, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta.

Es preciso, sin embargo, señalar el alcance de algunos de los rasgos definitorios del acoso sexual, especialmente el de «conducta de tipo sexual».

El Código de Prácticas de 1991 sobre medidas para combatir el acoso sexual que fue adoptado por la Comisión de las Comunidades Europeas<sup>557</sup> contempla la conducta sexual en un sentido amplio, señalando que en las conductas de naturaleza sexual quedan comprendidas las conductas verbales o no verbales, o las físicas molestas.

En el ámbito de la Unión Europea, la preocupación por las víctimas surge en los años 80, y se planteó inicialmente en la Resolución del Parlamento Europeo de 13 de marzo de 1981, sobre indemnización a las víctimas de actos de violencia y el 12 de septiembre de 1989, ante la poca efectividad de la anterior, la Resolución nº 17 "sobre indemnización a las víctimas de delitos violentos".

---

<sup>557</sup> “Código práctico encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo” [Diario Oficial L 49 de 24.2.1992]. RECOMENDACIÓN 92 /131/CEE DE LA COMISIÓN, de 27 de noviembre de 1991, “relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo” [Diario Oficial L 49 de 24.2.1992].



En cuanto a la normativa procedente del Consejo de Europa, cuya efectividad depende de su aplicación por los distintos Estados miembros, dado su carácter de recomendaciones, se ha plasmado, fundamentalmente, en los siguientes instrumentos:

“1. La Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa de 28 de junio de 1985 sobre la posición de la víctima en el marco del Derecho penal y del proceso penal, que se encuentra concebida en los siguientes términos: “Considerando que los objetivos del sistema de justicia penal se expresan tradicionalmente y ante todo en términos de relación entre el Estado y el delincuente; Considerando que, en consecuencia, el funcionamiento del sistema tiende a veces a incrementar y no a disminuir los problemas de la víctima; Considerando que una función fundamental de la justicia penal debería ser la de responder a las necesidades de la víctima y la de proteger sus intereses; Considerando que interesa igualmente incrementar la confianza de la víctima en la justicia penal y favorecer su cooperación, singularmente en calidad de testigo; Considerando que hay que tener además en cuenta, a estos fines, en el sistema de justicia penal, los perjuicios físicos, psicológicos, materiales y sociales sufridos por las víctimas y examinar los progresos deseables para satisfacer sus necesidades en estas materias; Considerando que las medidas que se adopten con este fin no están necesariamente en conflicto con otros objetivos del Derecho penal y del proceso penal, tales como el fortalecimiento de las reglas sociales y la reinserción del delincuente, sino que pueden de hecho ayudar a conseguirlo y facilitar la eventual reconciliación entre la víctima y el delincuente; Considerando que las necesidades y los intereses de la víctima deberían ser más tomados en cuenta en todas las fases del proceso de la justicia penal; Visto el Convenio Europeo sobre la Indemnización a las Víctimas de Delitos Violentos. I. Recomendación a los Gobiernos de los Estados miembros revisar su legislación y su práctica respetando las líneas directrices siguientes:

“a) En el nivel policial 1. Los funcionarios de policía deberían estar formados para tratar a las víctimas de modo comprensible, constructivo y tranquilizador. 2. La policía debería informar a la víctima sobre las posibilidades de obtener asistencia, consejos prácticos y jurídicos, reparación de su perjuicio por el delincuente e indemnización por el Estado. 3. La víctima debería poder obtener información sobre la suerte de la investigación policial. 4. En todo informe sometido a los órganos encargados

de la persecución, la policía debería formular un atestado tan claro y completo como fuera posible sobre las lesiones y los daños sufridos por la víctima. “

“b) En el nivel de la persecución : 5. No se debería adoptar una decisión discrecional sobre la persecución sin una adecuada consideración sin una adecuada consideración de la cuestión de la reparación del daño sufrido por la víctima, incluyendo todo esfuerzo serio desplegado a este fin por el delincuente. 6. La víctima debería ser informada de la decisión definitiva relativa a la persecución, salvo cuando indique que no desea esta información. 7. La víctima debería tener derecho a pedir la revisión por la autoridad competente de la decisión de archivo o derecho a proceder siendo citada directamente. “

“c) Interrogatorio de la víctima: 8. En todas las fases del procedimiento, el interrogatorio de la víctima debería hacerse con respeto a su situación personal, a sus derechos y a su dignidad. En la medida de lo posible y en los casos apropiados, los niños y los enfermos o minusválidos mentales deberían ser interrogados en presencia de sus padres o del tutor o de cualquier persona cualificada para asistirles.

“d) Juicios: 9. La víctima debería ser informada: de la fecha y del lugar del juicio relativo a las infracciones que le han perjudicado; de las posibilidades de obtener la restitución y la reparación en el seno del proceso penal y de lograr el beneficio de asistencia o de asesoramiento jurídico; de las condiciones en las que podrá conocer las resoluciones que se pronuncien. 10. El Tribunal penal debería poder ordenar la reparación por parte del delincuente a favor de la víctima. A este efecto deberían suprimirse los actuales límites de jurisdicción y las demás restricciones e impedimentos de orden técnico que obstaculizan que esta posibilidad sea realidad de modo general. 11. La reparación, en la legislación, debería poder constituir bien una pena, bien un sustituto de la pena o bien ser objeto de resolución al mismo tiempo que la pena. 12. Todas las informaciones útiles sobre las lesiones y los daños sufridos por la víctima deberían ser sometidas a la jurisdicción para que pudiera, en el momento de fijar la naturaleza y el quantum de la sanción, tomar en consideración: la necesidad de reparación del perjuicio sufrido por la víctima; cualquier acto de reparación o de restitución efectuado por el delincuente o cualquier esfuerzo sincero de él mismo en este sentido. 13. Debería darse una gran importancia a la reparación por el delincuente del perjuicio sufrido por la

víctima cuando la jurisdicción pueda, entre otras modalidades, añadir condiciones de orden pecuniario a la resolución que acuerda un aplazamiento o una suspensión de la pena o una puesta a prueba o cualquier otra medida similar. “

“e) en el momento de la ejecución: 14. Cuando la reparación se imponga como sanción penal, debería ser ejecutada del mismo modo que las multas y tener prioridad sobre cualquier otra sanción pecuniaria impuesta al delincuente. En los demás casos, se debería prestar a la víctima la máxima ayuda posible en esta operación de cobro. “

“f) Protección de la vida privada: 15. La política de información y de relaciones con el público en el marco de la instrucción y el juicio de las infracciones debería tomar debidamente en cuenta la necesidad de proteger a la víctima de toda publicidad que implicara un ataque a su vida privada o a su dignidad. Si el tipo de infracción, el estatuto particular, la situación o la seguridad personal de la víctima requieren de especial protección el proceso penal anterior a la sentencia debería tener lugar a puerta cerrada o la divulgación de los datos personales de la víctima debería ser objeto de restricciones adecuadas. “

“g) Protección especial de la víctima: 16. Cuando ello parezca necesario, y singularmente en los casos de delincuencia organizada, la víctima y su familia deberían ser eficazmente protegidas contra las amenazas y el riesgo de venganza por parte del delincuente. “

## “II. Recomendación a los Gobiernos de los Estados miembros:

1. Examinar las ventajas que pueden presentar los sistemas de mediación y conciliación.

2. Promover y estimular las investigaciones sobre la eficacia de las disposiciones relativas a las víctimas.”

Por otro lado la Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa de 17 de septiembre de 1987, sobre asistencia a las víctimas y prevención de la victimización. “Recomienda a los Gobiernos de los Estados miembros examinar las

posibles ventajas de los procedimientos de conciliación y mediación<sup>558</sup>. Recomienda a los Gobiernos de los Estados miembros favorecer los experimentos, en el ámbito nacional o en el local, de mediación entre el infractor y la víctima y evaluar los resultados, observando en particular hasta qué punto sirven a los intereses de la víctima.

Recomienda A los gobiernos de los Estados miembros que adopten las medidas siguientes:

1. Comprobar, mediante estudios de victimización y otros tipos de investigación, las necesidades de las víctimas y las tasas de victimización, a fin de reunir los datos necesarios para desarrollar programas y estructuras de asistencia a las víctimas;

2. Sensibilizar al público y a los servicios públicos respecto de las dificultades encontradas por la víctima, por ejemplo, mediante debates, mesas redondas y campañas de publicidad, y suscitar la solidaridad de la comunidad, y más en especial, de la familia y el medio social de la víctima;

3. Proceder a un inventario de los servicios públicos y privados existentes de ayuda a las víctimas, así como de sus prestaciones, e identificar las carencias;

4. Velar por que las víctimas y sus familias, en especial las más vulnerables, reciban en particular: Una ayuda urgente para afrontar las necesidades inmediatas, incluida la protección contra la venganza del delincuente; una ayuda continuada, médica,

---

<sup>558</sup> RECOMENDACIÓN (87) 21

Adoptada por el Comité de Ministros del Consejo de Europa el 17 de Septiembre de 1987, Sobre la Asistencia a las Víctimas y la Prevención de la Victimización

El Comité de Ministros, en virtud del artículo 15.b del Estatuto del Consejo de Europa, "Considerando que, a pesar de los esfuerzos de prevención desplegados por los Estados miembros, un número determinado de personas son víctimas cada día de infracciones contra las personas o los bienes; Considerando que esta victimización suele llevar consigo consecuencias físicas, psíquicas, sociales y materiales importantes;

Considerando que, en muchos casos, la intervención del sistema de justicia penal no basta por sí sola para reparar el perjuicio y el trastorno ocasionado por la infracción; Considerando en consecuencia la necesidad de organizar otros tipos de intervención para ayudar a las víctimas de las infracciones penales a fin de satisfacer sus necesidades de la forma más adecuada; Considerando la importante aportación de los organismos privados en este ámbito y la necesidad de conjugar y coordinar los esfuerzos de los servicios públicos y privados; Vista la Recomendación número R (83) 7 sobre la participación del público en la política penal, la Recomendación número R (85) 4 sobre la violencia en la familia y la Recomendación número R (85) 11 sobre la situación de la víctima en el marco del derecho penal y del procedimiento penal, así como los trabajos de la 16.ª Conferencia de investigaciones criminológicas relativa a las investigaciones sobre la victimización y el Convenio europeo relativo a la indemnización de las víctimas de infracciones violentas,

psicológica, social y material; consejos para evitar una nueva victimización; información sobre los derechos de la víctima; asistencia a lo largo del proceso penal en el respeto de la defensa; asistencia a fin de obtener la reparación efectiva del perjuicio por parte del propio delincuente y los pagos de los aseguradores o de cualquier otro organismo, y cuando sea posible, la indemnización del Estado;

5. Crear, desarrollar o apoyar: Los servicios dirigidos a categorías específicas de víctimas, como los niños, y también, en caso necesario, los dirigidos a víctimas, de infracciones concretas, como la violación, la violencia doméstica, el crimen organizado o la violencia racista;

6. Fomentar la ayuda del voluntariado, con el apoyo, si es necesario, de una asistencia profesional en materia de formación, servicios específicos y ayuda administrativa y técnica;

7. Incrementar la contribución de los servicios sociales o sanitarios generales, por ejemplo, mediante una formación del personal que los sensibilice respecto de las necesidades de las víctimas;

8. Informar al público, a través de los medios adecuados, de los servicios de asistencia disponibles y facilitar el acceso de las víctimas a dichos servicios; facilitar la remisión de las víctimas por parte de la policía a los servicios así como el contacto directo con ellas por parte de dichos servicios, en la medida compatible con la protección de la vida privada de las víctimas;

9. Tomar medidas para impedir que los servicios de asistencia a las víctimas revelen a terceros información personal relativa a éstas sin su consentimiento;

10. Promover la coordinación: a. De los servicios de asistencia a las víctimas que operan a escala pública y privada; b. De los servicios de asistencia a las víctimas con los órganos del sistema de justicia penal y otros servicios públicos;

11. Favorecer la creación, si es necesario, de organizaciones nacionales para la promoción de los intereses de las víctimas;

12. Realizar el mayor esfuerzo para prevenir la delincuencia y por tanto la victimización, tanto mediante una política de desarrollo social como con los medios pertinentes de prevención situacional;

13. Difundir entre el público, así como entre las víctimas, toda la información y los consejos adecuados para evitar la victimización o una nueva victimización, velando al mismo tiempo por no alimentar inútilmente los sentimientos de miedo e inseguridad;

14. Desarrollar políticas especiales para identificar los grupos particularmente vulnerables y prevenir su victimización;

15. Promover programas de concertación entre vecinos para prevenir la victimización, e incitar a los grupos de riesgo específico a que tomen medidas útiles de prevención en colaboración con las autoridades locales y la policía;

16. Evaluar el alcance de los sistemas de seguro público o privado respecto de las distintas categorías de victimización penal, y buscar, en caso necesario, los medios para hacer el seguro más eficaz respecto de las necesidades de las víctimas;

17. Fomentar las experiencias (de ámbito nacional o local) de mediación entre el delincuente y su víctima, y evaluar los resultados examinando, en particular, en qué medida se preservan los intereses de las víctimas;

18. Garantizar el seguimiento y la evaluación, mediante investigaciones, de los sistemas de las víctimas establecidos por los servicios públicos y privados;

19. Evaluar la eficacia de los programas aplicados para prevenir la victimización de la población en su conjunto o de determinados grupos sociales. “

A ello, añadir la Resolución del Comité de Ministros del Consejo de Europa de 28 de septiembre de 1977 sobre indemnización a las víctimas de delitos, que dará lugar al Convenio Europeo de 24 de noviembre de 1983 sobre indemnización a las víctimas de

delitos vio lentos. España ratificó el referido Convenio por Instrumento de 29 de diciembre de 2001<sup>559</sup>.

Esta resolución:

“I. Recomienda a los Gobiernos de los Estados miembros que tengan en cuenta los siguientes principios: Cuando la reparación no pueda efectuarse de otra forma, el Estado deberá contribuir a la indemnización de: a) Toda persona que haya sufrido graves lesiones físicas como consecuencia de una infracción, b) Todos aquellos que estuvieran a cargo de la persona que hubiere resultado muerta como consecuencia de una infracción;

1. Por lo que respecta a la infracción penal que haya provocado el perjuicio físico, todos los actos de violencia intencionados deberán al menos estar cubiertos, aun en el caso de que no sea posible perseguir al autor;

2. El resarcimiento podrá efectuarse ya sea en el marco de la seguridad social, ya sea mediante el establecimiento de un régimen específico de indemnización, ya sea recurriendo al seguro;

3. El resarcimiento deberá cubrir, según los casos, como sea posible, y deberán tenerse en cuenta la naturaleza y las consecuencias del perjuicio;

4. Por razones prácticas o económicas, el resarcimiento deberá cubrir, según los casos, como mínimo la pérdida de la renta anterior y futura, el aumento de las cargas, los gastos médicos, los gastos de rehabilitación médica y profesional, así como los gastos funerarios;

---

<sup>559</sup> El Comité de Ministros, Recordando que el objetivo del Consejo de Europa es lograr una unión más estrecha entre sus miembros; Estimado que, por razones de equidad y de solidaridad social, es necesario preocuparse por la situación de las personas que sean víctimas de infracciones penales, en particular de la situación de aquellas que hayan sufrido lesiones físicas o que estuvieran a cargo de personas que hayan fallecido como consecuencia de un delito; Comprobando que en muchos casos las posibilidades de reparación de que disponen las víctimas son insuficientes, en particular cuando se desconoce el autor de la infracción o cuando éste carece de recursos; Comprobando que, para resolver tal situación, varios Estados miembros ya han elaborado regímenes especiales de resarcimiento de las víctimas y que otros Estados miembros también tienen previsto hacerlo; Considerando que es importante y redundante en interés de las víctimas formular principios rectores con vistas a armonizar los Derechos nacionales en este ámbito,

5. Por razones prácticas o económicas, el resarcimiento podrá tener un mínimo o un máximo. Podrá asimismo fijarse a tanto alzado en función del grado de incapacidad y de baremos. La concesión de una indemnización podrá limitarse a las víctimas que se hallen en una situación económica grave;
6. El resarcimiento podrá consistir en un capital o una renta;
7. En casos urgentes, el resarcimiento deberá incluir la posibilidad de conceder una provisión, cuando se prevea que la terminación de la indemnización puede demorarse;
8. Para evitar un doble resarcimiento, toda cantidad percibida o susceptible de ser recibida de otras fuentes, por ejemplo del delincuente, de la seguridad social o de un seguro privado, podrá deducirse o podrá exigirse el reembolso de la misma;
9. El estado podrá subrogarse a la víctima para el ejercicio de sus derechos, en la medida de lo posible sin obstaculizar la reinserción social del delincuente;
10. Podrá reducirse o suprimirse el resarcimiento teniendo en cuenta la actitud de la víctima y sus relaciones con el autor y su entorno;
11. Salvo convenio especial, el resarcimiento corresponderá al Estado en cuyo territorio - incluidos barcos y aviones- se hubiere cometido la infracción;
12. El principio de reciprocidad podrá aplicarse íntegramente o parcialmente a los extranjeros.”

El Convenio Europeo de 1983 sobre Indemnización a las Víctimas de Delitos Violentos, añade “Los Estados miembros del Consejo de Europa, signatarios del presente Convenio, considerando que el fin del Consejo de Europa es realizar una unión más estrecha entre sus miembros: Considerando que, por razones de equidad y solidaridad social, es necesario ocuparse de la situación de las víctimas de delitos



intencionales de violencia que han sufrido lesiones corporales o daños en su salud o de las personas que estaban a cargo de víctimas fallecidas como consecuencia de tales delitos: considerando que es necesario instaurar o desarrollar regímenes de indemnización de las víctimas por parte del Estado en cuyo territorio se hubieren cometido tales delitos, sobre todo cuando el autor del delito no ha sido identificado o carece de recursos: Considerando que es necesario establecer disposiciones mínimas en esta esfera.”Vista la Resolución 77, 27 del Comité de Ministros del Consejo de Europa, sobre la indemnización a las víctimas de delitos, han convenido lo siguiente:

“Título I Principios fundamentales. Artículo uno. Las Partes se comprometen a adoptar las disposiciones necesarias para llevar a efecto los principios enunciados en el Título I del presente Convenio.”

“Artículo dos. 1. Cuando la indemnización no pueda ser asumida plenamente por otras fuentes, el Estado contribuirá a indemnizar: a) A los que han sufrido graves lesiones corporales o daños en su salud como consecuencia directa de un delito intencional de violencia. b) A las personas a cargo del fallecido como consecuencia de delito de esa clase. 2. Se concederá la indemnización prevista en el párrafo precedente aunque no se pueda procesar o sancionar al autor.”

“Artículo tres. El Estado en cuyo territorio se hubiere cometido el delito concederá la indemnización: a) A los nacionales de los Estados parte en el presente Convenio. b) A los nacionales de todos los demás Estados miembros del Consejo de Europa con residencia permanente en el Estado en cuyo territorio se hubiere cometido el delito.”

“Artículo cuatro. La indemnización cubrirá como mínimo, según los casos, los elementos siguientes del perjuicio: pérdida de ingresos, gastos médicos y de hospitalización, gastos funerarios y, cuando se trate de personas a cargo, pérdida de alimentos.”

“Artículo cinco. Cuando sea necesario en el régimen de indemnizaciones podrán fijarse respecto de la totalidad de la indemnización o de algunos de sus elementos límites máximo y mínimo de las indemnizaciones que hayan de concederse.”

“Artículo seis. En el régimen de indemnizaciones podrá fijarse un plazo para la presentación de las solicitudes de indemnización.”

“Artículo siete. Se podrá reducir o suprimir la indemnización habida cuenta de la situación financiera del solicitante.”

“Artículo ocho. 1. Se podrá reducir o suprimir la indemnización por motivos del comportamiento de la víctima o del solicitante antes o después del delito, o durante su perpetración, o en relación con el daño causado. 3. También se podrá reducir o suprimir la indemnización si la víctima o el solicitante tuvieron participación en la delincuencia organizada o pertenecieran a una organización que perpetre delitos de violencia. 4. Asimismo se podrá reducir o suprimir la indemnización en el caso en que la totalidad o parte de una indemnización fuera contraria al sentido de la justicia o al orden público.”

“Artículo nueve. Con el fin de evitar una duplicación de indemnizaciones, el Estado o la autoridad competente podrá reducir de la indemnización concedida, o reclamar a la persona indemnizada cualquier cantidad relacionada con el perjuicio sufrido, que haya pagado el delincuente, la seguridad social, o una entidad de seguros o de cualquier otro origen.”

“Artículo diez. El Estado o la autoridad competente podrán subrogarse en los derechos de la persona indemnizada hasta el máximo de la cantidad pagada.”

“Artículo once. Las Partes se comprometen a adoptar las medidas adecuadas para que los posibles solicitantes tengan acceso a la información relativa al régimen de indemnizaciones.”

## Dedica el Título II a la Cooperación internacional<sup>560</sup>

---

<sup>560</sup> Título II a la Cooperación internacional

Artículo doce: A reserva de la aplicación de acuerdos bilaterales o multilaterales de asistencia mutua entre Estados contratantes, las autoridades competentes de cada una de las Partes, a petición de las autoridades competentes de cualquier otra parte, prestarán la asistencia más amplia posible en el ámbito del presente Convenio. A ese fin, cada Estado Contratante, cuando deposite su instrumento de ratificación, aceptación, aprobación o adhesión, designará una autoridad central para recibir las solicitudes de asistencia, darles curso e informar al respecto al Secretario General del Consejo de Europa.

Artículo trece: 1. Se mantendrá informado al Comité Europeo para los Problemas Criminales (CDPC) del Consejo de Europa de la aplicación del presente Convenio.

Más recientemente se ha elaborado la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el

---

2. A ese fin, cada Parte comunicará al Secretario General del Consejo de Europa toda la información pertinente acerca de sus disposiciones legislativas o reglamentarias sobre las cuestiones que son objeto del presente Convenio.

Título III Cláusulas finales: Artículo catorce. El presente Convenio quedará abierto a la firma de los Estados miembros del Consejo de Europa. Estará sujeto a ratificación, aceptación o aprobación. Los instrumentos de ratificación, aceptación o aprobación se depositarán en poder del Secretario General del Consejo de Europa.

Artículo quince. 1. El presente Convenio entrará en vigor el primer día del mes que siga a la expiración de un período de tres meses después de la fecha en que tres Estados miembros del Consejo de Europa hubieran expresado su consentimiento de quedar vinculados por el Convenio de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.2. Para todo Estado miembro que exprese posteriormente su consentimiento de quedar vinculado por el Convenio, entrará en vigor el primer día del mes que siga a la expiración de un período de tres meses después de la fecha del depósito del instrumento de ratificación, aceptación o aprobación.

Artículo dieciséis. 1. Después de la entrada en vigor del presente Convenio, el Comité de Ministros del Consejo de Europa podrá invitar a cualquier Estado no miembro del Consejo de Europa a adherirse al presente Convenio, mediante decisión adoptada con mayoría prevista en el artículo 20 del Estatuto del Consejo de Europa y con el voto unánime de los representantes de los Estados contratantes con derecho a participar en dicho Comité. 2. Para todo Estado adherido, el Convenio entrará en vigor el primer día del mes que siga a la expiración de un período de tres meses después de la fecha del depósito del instrumento de adhesión en poder del Secretario General del Consejo de Europa.

Artículo diecisiete. 1. Todo Estado, en el momento de la firma o al depositar su instrumento de ratificación, aceptación, aprobación o adhesión, podrá especificar el territorio o los territorios a los que se aplicará el presente Convenio. 2. Con posterioridad, todo Estado, en cualquier momento, mediante declaración dirigida al Secretario General del Consejo de Europa, podrá extender la aplicación del presente Convenio a cualquier otro territorio que se especifique en dicha declaración.

Respecto a este territorio el Convenio entrará en vigor el primer día del mes que siga a la expiración de un período de tres meses después de la fecha en que reciba la declaración el Secretario General. 3. Toda declaración formulada conforme a lo dispuesto en los dos párrafos precedentes podrá retirarse, en lo que concierne a cualquier territorio especificado en dicha declaración, mediante notificación dirigida al Secretario General. La retirada surtirá efecto el primer día del mes que siga a la expiración de un período de seis meses después de la fecha en que reciba la declaración el Secretario General.

Artículo dieciocho. 1. Todo Estado, en el momento de la firma o cuando deposite su instrumento de ratificación, aceptación, aprobación o adhesión, podrá formular una o varias reservas. 2. Todo Estado contratante que haya formulado una reserva conforme a lo dispuesto en el párrafo precedente, podrá retirarla total o parcialmente mediante notificación al Secretario General del Consejo de Europa. La retirada surtirá efecto en la fecha en que reciba la notificación el Secretario General. 3. La Parte que hubiere formulado una reserva respecto de una disposición del presente Convenio no podrá reclamar la aplicación por otra Parte de dicha disposición no obstante, si la reserva es parcial o condicional, dicha Parte podrá reclamar la aplicación de dicha disposición en la medida en que la hubiera aceptado.

Artículo diecinueve

1. Toda Parte podrá denunciar en cualquier momento el presente Convenio mediante notificación dirigida al Secretario General del Consejo de Europa.

2. La denuncia surtirá efecto el primer día del mes que siga a la expiración de un período de seis meses después de la fecha en que reciba la notificación el Secretario General.

Artículo veinte

El Secretario General del Consejo de Europa notificará a los Estados miembros del Consejo y a todo Estado que se hubiere adherido al presente Convenio: a) toda firma; b) el depósito de todo instrumento de ratificación, aceptación, aprobación o adhesión; c) toda fecha de entrada en vigor del presente Convenio conforme a lo dispuesto en sus artículos 15, 16 y 17; d) cualquiera otra acta, notificación o comunicación que esté relacionada con el presente Convenio.

En fe de lo cual, los infraescritos, debidamente autorizados para ello, han firmado el presente Convenio. Hecho en Estrasburgo, el 24 de noviembre de 1983, en francés y en inglés, siendo ambos textos igualmente auténticos, en un ejemplar único que se depositará en los archivos del Consejo de Europa. El Secretario General del Consejo de Europa remitirá copias certificadas a cada uno de los Estados miembros del Consejo de Europa y a todo Estado invitado a adherirse al presente Convenio.

apoyo y la protección de las víctimas de delitos, de 18/5/11, COM 2011,275 FINAL, 2011,0129 COD, en cuya Exposición de Motivos señala: “La presente propuesta forma parte de un paquete legislativo destinado a reforzar los derechos de las víctimas en la UE que también consta de los otros dos elementos siguientes: una Comunicación relativa al reforzamiento de los derechos de las víctimas en la UE y una propuesta de Reglamento relativo al reconocimiento mutuo de las medidas de protección en materia civil.

La Comisión Europea ha definido como prioridad estratégica<sup>561</sup> la protección de las víctimas de delitos y el establecimiento de normas mínimas, sobre la base del Programa de Estocolmo y de su Plan de Acción<sup>562</sup>. Estos documentos otorgan a las víctimas un lugar prioritario en la agenda de la UE y declaran firmemente la necesidad y la intención de establecer un enfoque integrado y coordinado en relación con las víctimas, en consonancia con las Conclusiones del Consejo de JAI de octubre de 2009<sup>563</sup>.

La Unión Europea se ha fijado el objetivo de mantener y desarrollar un espacio de libertad, seguridad y justicia, cuya piedra angular es el principio de reconocimiento mutuo de sentencias y otras resoluciones de las autoridades judiciales adoptadas en materia civil y penal en la Unión. El «Informe sobre la Ciudadanía» de la Comisión de 27 de octubre de 2010<sup>564</sup> pretende superar los obstáculos a los derechos de los ciudadanos añadiendo contenido a los derechos individuales otorgados a nivel de la UE. El reforzamiento de los derechos de las víctimas, junto con el de los derechos procesales de los sospechosos o acusados en procedimientos penales, refleja este enfoque.

La Unión Europea ya ha actuado en materia de derechos de las víctimas en procesos penales mediante la Decisión marco del Consejo 2001/220/JAI, de 15 de marzo de 2001, relativa al estatuto de la víctima en el proceso penal. Aunque se han logrado mejoras en este ámbito, no se han alcanzado plenamente los objetivos de la Decisión marco del Consejo.

---

<sup>561</sup> COM(2010) 623.

<sup>562</sup> DO L 115 de 4.5.2010, p. 1; COM(2010) 171.

<sup>563</sup> 2969ª sesión del Consejo JAI de 23.10.2009, 14936/09 (Prensa 306).

<sup>564</sup> Informe sobre la Ciudadanía de la UE 2010 - La eliminación de los obstáculos a los derechos de los ciudadanos de la UE, COM/2010/0603 final.

El Parlamento Europeo también ha instado al Consejo a adoptar un marco jurídico general que ofrezca a las víctimas de delitos la máxima protección<sup>565</sup>. En su Resolución de 26 de noviembre de 2009<sup>566</sup> sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, el Parlamento Europeo insta a los Estados miembros a mejorar sus legislaciones y políticas nacionales con el fin de combatir todas las formas de violencia contra las mujeres y a actuar con vistas a eliminar sus causas, valiéndose especialmente de medidas preventivas, y hacía un llamamiento a la Unión para que garantizase el derecho a asistencia, protección y apoyo a todas las víctimas de la violencia. La Declaración 19 de los Protocolos del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea también insta a los Estados miembros a adoptar todas las medidas necesarias para evitar y sancionar los actos de violencia doméstica y proteger a sus víctimas.

La cooperación judicial en materia penal en la Unión se basa en el principio de reconocimiento mutuo de sentencias y resoluciones judiciales. El reconocimiento mutuo solo puede llevarse a efecto de manera efectiva si existe un espíritu de confianza, por el que no solo las autoridades judiciales, sino también todos los implicados en el proceso penal y quienes tengan un interés legítimo en el proceso puedan confiar en la idoneidad de las normas de cada Estado miembro y en que se aplican correctamente. Si no se aplican las mismas normas mínimas a las víctimas de delitos en toda la UE, esta confianza puede verse minada por las dudas que surjan en el trato de las víctimas o por las diferencias en las normas de procedimiento.

Por consiguiente, las normas mínimas comunes deben aumentar la confianza en los sistemas judiciales penales de todos los Estados miembros, lo que a su vez debe propiciar una cooperación judicial más eficiente en un clima de confianza recíproca y la promoción de una cultura de los derechos fundamentales en la Unión Europea. Asimismo deben contribuir a reducir los obstáculos a la libre circulación de ciudadanos, ya que estas normas mínimas comunes deben aplicarse a todas las víctimas de delitos.

En coherencia con otras políticas y objetivos de la Unión, La presente propuesta pretende velar por que se respeten y satisfagan las muy variadas necesidades de las

---

<sup>565</sup> Resolución del Parlamento Europeo, de 7 de mayo de 2009, sobre el desarrollo de un espacio de justicia penal en la UE (2009/2012(INI)).

<sup>566</sup> P\_TA (2009) 0098.

víctimas de delitos, a las que se aplican algunas otras políticas de la UE. En particular, la protección de los derechos de las víctimas es una parte esencial de una serie de políticas o instrumentos de la UE relativos a la trata de seres humanos, el abuso sexual y la explotación sexual de menores, la violencia contra las mujeres, el terrorismo, el crimen organizado y la aplicación de las infracciones de tráfico.

La propuesta se basará en instrumentos existentes y los complementará, especialmente en la Directiva 2011/36/UE del Consejo, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas<sup>567</sup>, la Directiva del Consejo, relativa a la lucha contra el abuso sexual, la explotación sexual de menores y la pornografía infantil<sup>568</sup>, o la Decisión marco 2002/475/JAI del Consejo, sobre la lucha contra el terrorismo<sup>569</sup>, modificada por la Decisión marco 2008/919/JAI, de 28 de noviembre de 2008<sup>570</sup>. Establecerá normas mínimas en materia de derechos de las víctimas que mejorarán el entorno general para su protección en el Derecho y las políticas de la UE. Mientras que los instrumentos específicos en materia, por ejemplo, de actos de terrorismo, trata y abuso sexual, explotación sexual de menores y pornografía infantil abordan las necesidades específicas de algunos grupos de víctimas de determinados tipos de delitos, la presente propuesta establecerá el marco horizontal que engloba las necesidades de todas las víctimas de delitos, independientemente del tipo de delito y de las circunstancias o el lugar en que se haya cometido. Las disposiciones de la presente propuesta son coherentes con el enfoque adoptado en los anteriores ámbitos estratégicos.

La presente Directiva no afectará la disposiciones incluidas en otros actos de la UE que aborden de forma más precisa las necesidades específicas de las víctimas especialmente vulnerables. En particular, los adultos que hayan sido víctima de la trata de seres humanos se beneficiarán de las medidas establecidas en la Directiva 2011/36/UE del Consejo, a las que corresponden las medidas establecidas en los artículos 12, 20.b), 21.3.a), c), d), de la presente Directiva; los menores que sean víctima de la trata de seres humanos se beneficiarán de las medidas establecidas en la Directiva 2011/36/UE del Consejo, a que corresponden las medidas establecidas en los artículos

---

<sup>567</sup> DO L 101 de 15.4.2011, p. 1.

<sup>568</sup> DO L [...].

<sup>569</sup> DO L 164 de 22.6.2002, p. 3.

<sup>570</sup> DO L 330 de 9.12.2008, pp. 21-23.

12, 20.2, 21.2.a), b), c), 21.3 y 22 de la presente Directiva; los menores que sean víctima de abuso sexual, explotación sexual y pornografía infantil se beneficiarán de las medidas establecidas en la Directiva [...] / [...] / UE del Consejo, [ *relativa a la lucha contra la explotación sexual de los niños y la pornografía infantil*] a que corresponden las medidas establecidas en los artículos 12, 20, 21.2.a), c), c), 21.3 y 22 de la presente Directiva.

Las víctimas del terrorismo se beneficiarán de mejores mecanismos para identificar sus necesidades, mantenerlas informados de los procedimientos y recibir la protección adecuada durante los mismos. De modo análogo, por lo que respecta a las víctimas de accidentes de tráfico, aunque esta iniciativa no se destina específicamente a satisfacer todas las necesidades concretas de tales víctimas, el mayor conocimiento y la mejora de las actitudes culturales de los profesionales del Derecho, junto a unas evaluaciones adecuadas, contribuirán a satisfacer sus necesidades y especialmente su trato antes de que se haya identificado un delito determinado.

Además, en consonancia con el enfoque adoptado en relación con las víctimas de la trata de personas, el abuso sexual y la explotación sexual de menores y la pornografía infantil, la presente propuesta será coherente a la hora de satisfacer las necesidades específicas de las víctimas vulnerables.

De cara al futuro, también se ha previsto tomar medidas en relación con determinadas categorías de víctimas, como las del terrorismo y el crimen organizado. Entre otras cosas, se van a analizar las carencias existentes en la protección de las víctimas del terrorismo con el fin de mejorar su situación en Europa.

Las disposiciones vigentes en el ámbito de la propuesta son las siguientes:

a) La trata de seres humanos, ámbito en el que se ha introducido la protección de los derechos de las víctimas en la Directiva 2011/36/UE del Consejo, prestando especial atención a los menores que son especialmente vulnerables a la trata<sup>571</sup>;

---

<sup>571</sup> Directiva 2011/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 abril de 2011, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas y por la que se sustituye la Decisión marco 2002/629/JAI del Consejo.

b) Los abusos sexuales, la explotación sexual de los niños y la pornografía infantil, campos en los que una propuesta de nueva directiva aborda las necesidades específicas de las víctimas infantiles de estos delitos<sup>572</sup>;

c) Una Agenda de la UE en pro de los Derechos del Niño, que establece el objetivo esencial de que los sistemas judiciales se adapten mejor a las necesidades de los menores. Se deben reducir las experiencias negativas de los menores víctimas de delitos que estén implicados en procedimientos penales y se les debe brindar la oportunidad de desempeñar un papel activo en los mismos<sup>573</sup>;

d) La Directiva 2004/80/CE del Consejo sobre indemnización a las víctimas de delitos, cuyo objetivo es facilitar el acceso a indemnización en situaciones transfronterizas<sup>574</sup>;

e) La lucha contra la violencia ejercida contra las mujeres, pues se trata de una prioridad en la Estrategia 2010-2015 sobre igualdad de género y el tema central del programa Daphne III<sup>575</sup>;

f) La protección de los derechos de las víctimas<sup>576</sup>.

En cuanto a los elementos jurídicos de la propuesta; una serie de disposiciones de la Decisión Marco 2001/220/JAI del Consejo, relativa al Estatuto de la víctima en el proceso penal, se ha mantenido en su forma original o se han modificado únicamente en la medida necesaria para que su redacción fuese clara. Así, por ejemplo, los Artículos 9, 12, 14, 15, 16 y 25 de la Directiva propuesta corresponden a los Artículos 3, 6, 9, 11, y

---

<sup>572</sup> Propuesta de Directiva relativa a la lucha contra los abusos sexuales, la explotación sexual de los niños y la pornografía infantil, por la que se deroga la Decisión marco 2004/68/JAI

<sup>573</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Una Agenda de la UE en pro de los Derechos del Niño - COM(2011) 60 final, de 15.2.2011.

<sup>574</sup> Directiva 2004/80/CE del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre indemnización a las víctimas de delitos (DO L 261 de 6.8.2004, p. 15).

<sup>575</sup> Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Estrategia para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2010-2015), COM(2010) -2015 final.

<sup>576</sup> Decisión Marco 2002/475/JAI del Consejo, de 13 de junio de 2002, sobre la lucha contra el terrorismo, modificada por la Decisión Marco 2008/919/JAI, de 28 de noviembre de 2008 (DO L de 9.12.2008, pp. 21-23).



12 de la Decisión Marco . Los comentarios siguientes se concentran en aquellos Artículos que introducen cambios sustantivos a la Decisión Marco :

“Artículo 2 – Definiciones” La finalidad de la presente Directiva es garantizar que todas las víctimas de delitos gocen de normas mínimas en toda la UE. En particular, la presente Directiva dispone que se ofrezca apoyo y protección a los familiares de las víctimas, ya que estas personas también suelen sufrir las consecuencias del delito y puede que ellas mismas corran el riesgo de sufrir victimización secundaria y victimización o intimidación por parte del infractor o sus colaboradores. Todas las disposiciones de la presente Directiva son también aplicables a los familiares de las víctimas cuyo fallecimiento haya sido causado por una infracción penal, ya que los primeros tienen intereses específicos y legítimos en el procedimiento más allá de los familiares de las víctimas supervivientes y a menudo se les reconoce como representantes de las víctimas.”

“Artículos 3, 4, 5 y 6 – Derechos de información y derecho a oír y a ser oído . La finalidad de estos artículos es garantizar que las víctimas reciban información suficiente de una forma que puedan entender para poder disfrutar plenamente de sus derechos y sentir que se les trata de forma respetuosa. Deben poder acceder a dicha información desde el momento en que cualquier víctima interponga una denuncia de una infracción penal, así como de forma regular a lo largo del proceso penal y en relación con la evolución del asunto. Se debe facilitar información detallada para que las víctimas puedan tomar decisiones informadas sobre su participación en el proceso y cómo ejercer sus derechos, especialmente a la hora de decidir si solicitar la revisión de la decisión de no proceder al procesamiento. Varias son las razones por las que las víctimas pueden tener dificultades para comprender la información que se les facilite en un formulario tipo por escrito. Cabe la posibilidad, en particular, de que la víctima no entienda la lengua en que se le facilite la información o puede que haya otros factores, como la edad, madurez, capacidades intelectuales y emocionales, los niveles de alfabetización y posibles discapacidades de la víctima relacionadas, por ejemplo, con la vista y el oído, que pueden entorpecer o impedir totalmente su capacidad para comprender la información. Por tanto, para tener en cuenta estos factores la información debe facilitarse, en la medida de lo posible, en varios formatos.

“Artículo 7 – Derecho de acceso a los servicios de apoyo a las víctimas. La finalidad de este artículo es garantizar que las víctimas tengan acceso a servicios de apoyo que les informen y asesoren, les ofrezcan apoyo emocional y psicológico y asistencia práctica, que suelen ser de vital importancia para su recuperación, y les ayuden a sobrellevar las secuelas del delito y la tensión de todo proceso penal. Se debe ofrecer apoyo desde el primer momento, tan pronto se haya cometido el delito, tanto si se ha denunciado como si no. Estos servicios pueden revelarse de especial importancia para que las víctimas decidan en último término denunciar el delito cometido. Del mismo modo, cabe la posibilidad de que las víctimas necesiten apoyo tanto mientras dure el proceso como a largo plazo. Los servicios de apoyo pueden ser prestados por organizaciones gubernamentales y no gubernamentales y no deben conllevar un exceso de procedimientos y trámites que pudieran reducir el acceso efectivo a los mismos. Se puede ofrecer apoyo de muy diversas maneras: reuniones cara a cara, por teléfono u otros medios de acceso remoto, con el fin de optimizar la distribución geográfica y la disponibilidad de servicios. Determinados grupos de víctimas, incluidas las víctimas de violencia sexual; discriminación, como violencia de género y odio racial; y las víctimas del terrorismo, suelen necesitar servicios de apoyo especializados debido a las peculiaridades de los delitos de los que han sido objeto. Se deben ofrecer estos servicios en la medida de lo posible. Aunque la prestación de apoyo no debe depender de que una víctima denuncie un delito ante la policía u otras autoridades competentes, tales autoridades suelen estar en situación óptima para informar a las víctimas de la posibilidad de que reciban apoyo. Por tanto, se insta a los Estados miembros a que creen las condiciones adecuadas para que se pueda remitir a las víctimas a los servicios de apoyo, garantizando al tiempo que se cumplen las normas en materia de protección de datos.

“Artículo 8 – Derecho de las víctimas a que se admita su denuncia. La finalidad de este artículo es garantizar que, cuando una persona denuncia que se ha cometido un delito, se entregue a la víctima una atestación a la que se puedan remitir en toda comunicación futura.”

“Artículo 9 - Derecho a ser oído.” La finalidad de este artículo es garantizar que la víctima disponga de la oportunidad de aportar información inicial y adicional, su parecer o elementos de prueba durante el proceso penal. La magnitud exacta de este derecho se deja a la discreción de la legislación nacional y puede abarcar desde los

derechos básicos a comunicarse con una autoridad competente y facilitarle elementos de prueba hasta derechos más amplios tales como el derecho a que se tengan en cuenta elementos de prueba, el derecho a que se practiquen determinadas pruebas o a declarar en el juicio.”

“Artículo 10 – Derechos en caso de que se adopte una decisión de no proceder al procesamiento. La finalidad de este artículo es permitir a la víctima verificar que se han cumplido los procedimientos y normas establecidos y que se ha adoptado la decisión correcta de no proceder al procesamiento en relación con una persona determinada. Los mecanismos precisos de revisión competen al Derecho nacional. No obstante, dicha revisión debe ser llevada a cabo, como condición esencial, por una persona o autoridad diferente de la que adoptase la decisión inicial de no proceder al procesamiento.”

“Artículo 11 – Derecho a salvaguardias en el contexto de los servicios de mediación y otros servicios de justicia reparadora. Los servicios de justicia reparadora abarcan una serie de servicios que van unidos, paralelos, preceden o son posteriores a los procesos penales. Pueden prestarse en relación con determinados tipos de delito o solo en relación con infractores adultos o menores e incluir, por ejemplo, la mediación entre la víctima y el infractor, conferencias de grupo familiar y círculos de sentencia. “La finalidad de este artículo es garantizar que, cuando se presten tales servicios, existen salvaguardias que garanticen que la víctima no vuelva a sufrir como consecuencia del proceso. Por tanto, estos servicios deben fijarse como prioridad satisfacer los intereses y necesidades de la víctima, reparar el perjuicio que se le haya causado e impedir que se le siga haciendo en el futuro. La participación de la víctima debe tener carácter voluntario, lo que requiere que la víctima disponga de un conocimiento suficiente de los riesgos y beneficios para poder realizar una elección informada. Asimismo significa que, a la hora de remitir un asunto o de llevar a cabo un proceso reparador, se deben tomar en consideración factores tales como los desequilibrios de poder y la edad, madurez o capacidad intelectual de la víctima, que podrían limitar o reducir su capacidad para realizar una elección con conocimiento de causa o podrían ocasionar un perjuicio para la víctima. Aunque en términos generales los procesos privados deben ser confidenciales, a menos que las partes acuerden otra cosa, cabe la posibilidad de que se considere que factores tales como las amenazas proferidas durante el proceso exigen que se hagan

públicos en interés general. En cualquier caso, todo acuerdo entre las partes debe tener carácter voluntario.”

“Artículo 13 – Derecho al reembolso de gastos. Esta disposición es coherente con la Decisión marco de 2001 en el sentido de que otorga a las víctimas que participen en procedimientos penales el derecho al reembolso de gastos. Asimismo establece el reembolso en caso de que la víctima asista al juicio sin participar en el proceso propiamente dicho. Se trata de garantizar que las propias limitaciones económicas de las víctimas no les impidan asistir al juicio y comprobar cómo se hace justicia.”

“Artículo 18 - Identificación de las víctimas vulnerables. Con este artículo se pretende garantizar que se trate a las víctimas de forma individual y que se establezca un mecanismo coherente para identificar a las víctimas vulnerables que puedan requerir medidas especiales durante los procesos.” Todas las víctimas de delitos son vulnerables *per se*, por lo que han de ser tratadas con sensibilidad y atención. Sin embargo, algunas víctimas son especialmente vulnerables a victimización adicional o intimidación por parte de la persona acusada o sospechosa o sus colaboradores. Por otra parte, algunas víctimas corren especial riesgo de experimentar nuevos quebrantos o perjuicios como consecuencia de su participación en procesos penales, ya sea prestando declaración ya sea de otro modo. Estas víctimas necesitan medidas especiales para minimizar la probabilidad de que sufran nuevos perjuicios. Este artículo establece que la vulnerabilidad de las víctimas a dicho perjuicio venga determinado por las características personales de la víctima y por la naturaleza o el tipo de delito que haya sufrido. La mayoría de los menores y discapacitados corren especial riesgo de perjuicio como consecuencia de sus características personales. Como grupo, se les puede identificar inmediatamente en calidad de vulnerables y, en la mayoría de los casos, necesitan de medidas especiales. Las víctimas incluidas en otras categorías establecidas en función de la naturaleza o el tipo de delito, tales como las víctimas de violencia sexual, incluida la explotación sexual, y las víctimas de la trata de seres humanos, también son, en la mayoría de los casos, vulnerables a victimización adicional durante los procesos. Al mismo tiempo, este artículo reconoce que las víctimas son individuos que reaccionan de forma diferente ante los delitos y que presentan necesidades y vulnerabilidades distintas. Por ello, una víctima puede ser vulnerable a pesar de no estar incluida en una categoría específica de víctima vulnerable. Por

consiguiente, se ha de establecer un mecanismo de evaluación individual con el fin de garantizar que se identifiquen y protejan adecuadamente todas las víctimas vulnerables. Este enfoque puede resultar esencial para facilitar la recuperación de las víctimas y garantizar que se les ofrece la asistencia y protección adecuadas durante las actuaciones y con posterioridad. Optimiza la capacidad para evitar la victimización adicional y repetida y la intimidación y que la víctima pueda acceder de forma efectiva a la justicia. No obstante, este enfoque se ha de llevar a la práctica de manera proporcional a la probabilidad de que se entablen procesos penales y de que la víctima necesite medidas especiales. Entre otras cosas, la gravedad del delito y el grado de daño manifiesto sufrido por la víctima ofrecen un buen indicio de la magnitud de cualquier evaluación individual específica. La evaluación individual debe determinar las necesidades de las víctimas durante las actuaciones y cualquier requisito de remisión a los servicios de apoyo a las víctimas. A los funcionarios públicos que entren en primer lugar en contacto con una víctima cuando se denuncie la comisión de un delito se les debe formar y ofrecer orientación, así como dotarles de los instrumentos y protocolos que les permitan evaluar las necesidades de las víctimas de forma coherente. Las evaluaciones individuales deben tener en cuenta todo factor que pueda incrementar la probabilidad de que una víctima sufra victimización adicional o intimidación durante el procedimiento. En particular, conviene tener en cuenta los factores siguientes: edad, sexo e identidad de género, etnia, raza, religión, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, dificultades de comunicación, relación o dependencia del sospechoso o acusado, experiencia previa con comportamientos delictivos y el tipo o naturaleza del delito, como delito por prejuicios, crimen organizado o terrorismo. Las víctimas del terrorismo requieren especial atención en cualquier evaluación, dada la naturaleza diversa de tales actos, que van del terrorismo indiscriminado a las acciones dirigidas contra los individuos.”

“Artículo 19 – Derecho a evitar el contacto entre víctima e infractor. Este artículo refleja el enfoque adoptado en el artículo 8 de la Decisión marco de 2001 con objeto de garantizar que, cuando una víctima haya de comparecer en algún lugar por participar en un proceso penal, se adopten las medidas oportunas para garantizar que la víctima no tenga que entrar en contacto con los acusados o sospechosos. Ello podría lograrse de diversas formas, como creando salas de espera separadas y controlando la llegada de las víctimas y los acusados. Una fuente importante de información sobre cómo contribuir a

evitar el contacto también pueden ser las buenas prácticas y las orientaciones ofrecidas por funcionarios públicos.”

“Artículo 20 - Derecho a la protección de las víctimas en interrogatorios celebrados en procesos penales. La finalidad de este artículo es evitar la victimización secundaria garantizando que la víctima pueda declarar lo antes posible y que la interacción con las autoridades sea lo más fácil posible, al tiempo que se limita el número de interacciones innecesarias que la víctima tiene con dichas autoridades. Las decisiones que se adopten a propósito del momento en que se han de llevar a cabo los interrogatorios deben tener en cuenta en la medida de lo posible las necesidades de la víctima y toda urgencia en relación con la práctica de la prueba. Las víctimas pueden ir acompañadas de una persona de confianza de su elección. Únicamente en circunstancias excepcionales se debe limitar esta posibilidad y, si así fuera, solo en relación con una persona específica. En tal caso, se debe permitir a la víctima que vaya acompañada de otra persona de su elección.”

“Artículos 21 y 22 – Derecho de protección de las víctimas vulnerables, incluidos los menores, durante los procesos penales. La finalidad de estos artículos es garantizar que, cuando se haya determinado que las víctimas pueden ser objeto de victimización adicional o intimidación, se adopten las medidas oportunas para contribuir a evitar dicho perjuicio. Estas medidas deben poder adoptarse a lo largo de los procesos penales, ya sea durante la fase investigativa o de instrucción inicial ya sea durante la fase de juicio propiamente dicha. Las medidas necesarias variarán en función de la fase de las actuaciones. “Durante la investigación penal, se han de aplicar unos niveles mínimos de protección a cualquier interrogatorio a que se someta a la víctima. Se debe realzar de forma sensible y los funcionarios deben haber recibido la formación adecuada a tal efecto. Esta formación debe garantizar que los funcionarios conozcan métodos de interrogatorio adecuados que tengan en cuenta la situación específica de la víctima, minimicen la angustia sufrida y optimicen el acopio de pruebas de gran poder probatorio. Para ello, es posible que sea necesario, dependiendo de la vulnerabilidad de la víctima, que los interrogatorios solo se lleven a cabo en dependencias adecuadas. Por ello se puede entender dependencias que permitan realizar interrogatorios en vídeo o simplemente que se disponga, por ejemplo, de mobiliario adaptado a las necesidades de niños o discapacitados. Es posible que a las víctimas vulnerables el proceso de

interrogatorio les resulte muy angustioso, especialmente si el delito sufrido tiene un carácter muy personal. Lograr que se establezca una relación de confianza con el interrogador puede ser importante y que solo se consiga tras un cierto tiempo. Por esta razón, este artículo exige que en la mayoría de los casos las víctimas vulnerables sean interrogadas por la misma persona. Se permiten excepciones por motivos de buena administración de justicia, como la necesidad urgente de interrogar a otra persona o el hecho de que no esté disponible el interrogador habitual. Por razones similares, en casos de violencia sexual, a las víctimas les debe asistir el derecho a ser interrogadas por una persona del mismo sexo.

Durante el juicio propiamente dicho, un factor importante a la hora de establecer medidas de protección adecuadas es también la protección frente a la intimidación, ya sea intencionada o no. Este artículo establece normas mínimas a tal efecto y con el fin de minimizar la angustia de, por ejemplo, testificar. Se establecen medidas para que la víctima no tenga contacto visual con el demandado y para excluir al público y la prensa. Entre otras cosas, con el fin de garantizar que se respetan los derechos fundamentales de las personas imputadas o sospechosas, se deja a la discreción judicial la decisión de si se han de adoptar tales medidas. No obstante, el hecho de que la víctima sea un menor, un discapacitado, una víctima de violencia sexual o de trata de seres humanos, junto con la evaluación individual, debe constituir un indicio serio de la necesidad de que se adopten medidas de protección.

Dada la especial vulnerabilidad de los menores, también se debe disponer de medidas adicionales que deben ser adoptadas en circunstancias normales. El artículo 22 establece la posibilidad de que se graben en vídeo los interrogatorios y de que se utilicen en calidad de prueba ante los tribunales y que, en determinados casos, cuando el menor no tenga representante, la autoridad judicial debe designar uno.”

“Artículo 24 – Formación de los profesionales del Derecho. La finalidad de este artículo es establecer necesidades de formación para los funcionarios públicos que entren contacto con las víctimas. El nivel, tipo y frecuencia de la formación, incluida la formación especializada, deben establecerse en consonancia con la magnitud y naturaleza del contacto que el funcionario mantenga con las víctimas y, en particular, en función de si están en contacto con determinados grupos de víctimas. La formación debe

abarcando todo lo que ayude a los funcionarios a tratar de forma respetuosa a las víctimas, a identificar necesidades de protección y a ofrecerles la información adecuada para ayudar a las víctimas a sobrellevar las actuaciones y ejercer sus derechos. Esta formación debe abarcar aspectos tales como el conocimiento de los efectos negativos de los delitos en las víctimas y el riesgo de que se ocasione una victimización secundaria; las desventajas y los conocimientos, incluidas medidas y técnicas especiales, necesarios para ayudar a las víctimas y minimizar todo trauma que se les cause especialmente como consecuencia de la victimización secundaria; el reconocimiento y la prevención de intimidación, amenazas y daño a las víctimas; la disponibilidad de servicios que presenten información y apoyo específicos a sus necesidades y los medios para acceder a tales servicios.” Además, este artículo garantiza que quienes prestan apoyo o servicios de justicia reparadora también deben recibir formación de un cierto nivel que les permita tratar a las víctimas de manera respetuosa e imparcial y prestar sus servicios con profesionalidad.

Y en concreto, la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo<sup>577</sup> por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, es la siguiente :

---

<sup>577</sup> El Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea, Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y, en particular, su artículo 82, apartado 2, Vista la propuesta de la Comisión Europea, Previa transmisión del proyecto de acto legislativo a los parlamentos nacionales, Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo<sup>577</sup>, Visto el dictamen del Comité de las Regiones<sup>577</sup>, De conformidad con el procedimiento legislativo ordinario, Considerando lo siguiente:

(1) La Unión Europea se ha fijado el objetivo de mantener y desarrollar un espacio de libertad, seguridad y justicia, cuya piedra angular es el principio de reconocimiento mutuo de resoluciones judiciales materia civil y penal.

(2) La Unión está comprometida con la protección de las víctimas de delitos y el establecimiento de normas mínimas, por lo que adoptó la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo, de 15 de marzo de 2001, relativa al estatuto de la víctima en el proceso penal. En el marco del Programa de Estocolmo, adoptado por el Consejo Europeo en su reunión de 10 y 11 de diciembre de 2009, se solicitó a la Comisión y los Estados miembros que analizaran cómo mejorar la legislación y las medidas prácticas de apoyo para la protección de las víctimas.

(3) La Resolución de 26 de noviembre de 2009 sobre la eliminación de la violencia contra la mujer instaba a los Estados miembros a mejorar sus legislaciones y políticas nacionales con el fin de combatir todas las formas de violencia contra las mujeres y a actuar con vistas a eliminar sus causas, valiéndose especialmente de medidas preventivas, y hacía un llamamiento a la Unión para que garantizase el derecho a asistencia, protección y apoyo a todas las víctimas de la violencia.

(4) El artículo 82, apartado 2, del Tratado dispone el establecimiento de normas mínimas aplicables en los Estados miembros para facilitar el reconocimiento mutuo de sentencias y resoluciones judiciales y la cooperación policial y judicial en asuntos penales de dimensión transfronteriza. En el artículo 82, apartado 2, letra c), se indica que «los derechos de las víctimas de los delitos» es uno de los ámbitos en los que se pueden establecer normas mínimas.

(5) Además de una ofensa a la sociedad, el delito es una violación de los derechos individuales de las víctimas. Por ello, las víctimas deben ser reconocidas y tratadas de manera respetuosa, sensible y profesional en todos los contactos con cualquier autoridad pública, servicio de apoyo o servicio de justicia



reparadora, teniendo en cuenta su situación personal y sus necesidades inmediatas, edad, sexo, discapacidad y nivel de madurez y respetando plenamente su integridad física, mental y moral. Deben estar protegidas frente a la victimización secundaria y repetida y la intimidación, deben recibir el apoyo apropiado para facilitar su recuperación y se les debe facilitar acceso suficiente a la justicia.

(6) La presente Directiva pretende modificar y ampliar las disposiciones de la Decisión marco 2001/220/JAI. Habiendo en cuenta de que las modificaciones que se han de introducir son sustanciales en número y naturaleza, en aras de una mayor claridad la Decisión marco debe sustituirse en su totalidad.

(7) La presente Directiva respeta los derechos fundamentales y observa los principios reconocidos en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. En particular, trata de fomentar el derecho a la dignidad, la vida, la integridad física y mental, la vida privada y la familia, el derecho a la propiedad, los derechos del menor, los mayores y las personas con discapacidad, así como el derecho a un juez imparcial.

(8) La presente Directiva establece normas mínimas. Los Estados miembros pueden ampliar los derechos establecidos en la presente Directiva para ofrecer un mayor nivel de protección.

(9) Una persona debe ser considerada víctima independientemente de que se haya identificado, arrestado, encausado o condenado al delincuente y con independencia de la relación familiar que exista entre el delincuente y la víctima. El delito también ocasiona perjuicios a los familiares de las víctimas y especialmente a la familia de los fallecidos, que tienen un interés legítimo en el proceso penal. Por consiguiente, las víctimas indirectas también deben acogerse a protección en el marco de la presente Directiva. Las víctimas necesitan el apoyo y asistencia adecuados, incluso antes de que se haya denunciado el delito. Dicho apoyo puede ser esencial tanto para su recuperación como para toda decisión de denunciar en último término el delito.

(10) Cuando se facilite información, se debe ofrecer el grado de detalle suficiente para garantizar que se trata a las víctimas de manera respetuosa y permitirles adoptar decisiones informadas sobre su participación en el las actuaciones y cómo ejercer sus derechos. A este respecto, es especialmente importante la información que permita a la víctima conocer la situación en que se encuentre cualquier procedimiento y su evolución. Ello es igualmente importante para que la información permita a la víctima decidir si solicita una revisión de una decisión de no proceder al procesamiento.

(11) La información y las orientaciones brindadas por las autoridades públicas, los servicios de apoyo a las víctimas y los servicios de justicia reparadora deben ofrecerse, en la medida de lo posible, a través de una diversidad de medios, de forma que pueda ser entendida por la víctima. Asimismo se debe garantizar que la víctima pueda ser entendida durante las actuaciones. A este respecto, se debe tener en cuenta el conocimiento que tenga la víctima de la lengua utilizada para facilitar información, su edad, madurez, capacidades intelectuales y emocionales, nivel de alfabetización y cualquier incapacidad mental o física, como las relacionadas con la vista o el oído. Del mismo modo, durante los procesos penales deben tenerse en cuenta las limitaciones de la capacidad de la víctima para comunicar información.

(12) No se puede hacer justicia si no se permite a la víctima explicar las circunstancias del delito sufrido y aportar los elementos de prueba de forma comprensible para las autoridades competentes. Es igualmente importante garantizar que se le trate respetuosamente y que pueda ejercer sus derechos. Por consiguiente, durante el interrogatorio de la víctima y su participación en la vista siempre se debe ofrecer interpretación gratuita. Para otros aspectos del proceso penal, la necesidad de interpretación y traducción puede variar en función de cuestiones específicas, del estatuto de la víctima y su implicación en las actuaciones y de los derechos específicos que le asistan. Solo es preciso ofrecer interpretación y traducción para estos otros casos en la medida necesaria para que las víctimas ejerzan sus derechos.

(13) Se debe ofrecer apoyo, facilitado por organizaciones gubernamentales o no gubernamentales, desde el momento en que se comete un delito, a lo largo del proceso penal y una vez finalizado el mismo, con arreglo a las necesidades de la víctima. El apoyo se debe prestar mediante diversos medios, sin excesivos trámites y mediante una distribución geográfica suficiente, de modo que todas las víctimas disfruten de la posibilidad de acceder a tales servicios. Cabe la posibilidad de que determinados grupos de víctimas, como las víctimas de violencia sexual, odio racial o de género u otros delitos motivados por prejuicios, o las víctimas del terrorismo, necesiten servicios de apoyo especializados como consecuencia de las peculiaridades de los delitos de los que han sido objeto.

(14) Aunque la prestación de apoyo no debe depender de que una víctima denuncie un delito ante una autoridad competente, como la policía, tal autoridad suele estar en situación óptima para informar a las víctimas de la posibilidad de que se les brinde apoyo. Por tanto, se invita a los Estados miembros a que creen las condiciones adecuadas para que se pueda remitir a las víctimas a los servicios de apoyo, garantizando al tiempo que se cumplen las normas en materia de protección de datos.

(15) Toda revisión de una decisión de no proceder al procesamiento debe ser llevada a cabo por una persona u autoridad distinta a la que adoptase la decisión inicial. Los mecanismos o procedimientos relativos a dicha revisión deben aplicarse con arreglo al Derecho nacional.

(16) Los ser vicios de justicia repara dora, incluidos, por ejemplo, la mediación entre víctima e infractor, las conferencias de grupo familiar y los círculos de sentencia, pueden ser de gran ayuda para la víctima, pero requieren garantías para evitar toda victimización adicional. Por tanto, estos servicios deben fijarse como prioridad satisfacer los intereses y necesidades de la víctima, reparar el perjuicio que se le haya causado e impedir que se le siga haciendo en el futuro. A la hora de remitir un asunto o de llevar a cabo un proceso reparador, se deben tomar en consideración factores tales como los desequilibrios de poder y la edad, madurez o capacidad intelectual de la víctima, que podrían limitar o reducir su capacidad para realizar una elección con conocimiento de causa o podrían ocasionarle un perjuicio. Aunque en términos generales y a menos que las partes acuerden lo contrario los procedimientos privados deben ser confidenciales, cabe la posibilidad de que se considere que factores tales como las amenazas proferidas durante el proceso exigen que se hagan públicos en el interés general.

(17) Durante los procesos penales algunas víctimas son especialmente vulnerables a victimización secundaria y repetida e intimidación por parte del delincuente y sus colaboradores. Esta vulnerabilidad puede deducirse en términos generales a partir de las características personales de la víctima y del tipo o naturaleza del delito. Sobre esta base, algunas víctimas, como los menores, las personas con discapacidad, las víctimas de violencia sexual y las víctimas de trata de seres humanos, son en su mayor parte vulnerables a victimización adicional por lo que necesitan medidas especiales de protección. Solo en circunstancias excepcionales, como en el caso de que se busque el equilibrio en los derechos fundamentales de la persona acusada o sospechosa, o cuando la víctima así lo desee, se debe limitar el acceso a tales medidas de protección. La presente Directiva no aborda los casos de víctimas de trata de seres humanos y abusos sexuales a menores, de explotación sexual y pornografía infantil, en relación con los cuales ya se incluyen disposiciones más detalladas en otros instrumentos adoptados o en fase de negociación.

(18) Más allá de estas categorías, aunque de nuevo en función de las características personales y del delito, cualquier persona puede ser vulnerable. Estas vulnerabilidades solo pueden identificarse de manera efectiva mediante evaluaciones individuales llevadas a cabo en la primera oportunidad por aquellas personas que estén en condiciones de hacer recomendaciones sobre medidas de protección. La evaluación debe tomar en consideración la edad, sexo e identidad de género, etnia, raza, religión, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, dificultades de comunicación, relación o dependencia del sospechoso o imputado, experiencia previa de delitos y el tipo o naturaleza del delito, como crimen organizado, terrorismo, o delitos motivados por prejuicios y si la víctima es extranjera. Las víctimas del terrorismo requieren especial atención en cualquier evaluación dada la naturaleza diversa de tales actos, que van del terrorismo indiscriminado a las acciones dirigidas contra individuos.

(19) Se debe ofrecer medidas adecuadas a las víctimas que hayan sido consideradas vulnerables con el fin de protegerlas durante los procesos penales. La naturaleza exacta y la magnitud de tales medidas deben determinarse mediante la evaluación individual, en conversaciones con la víctima y de conformidad con las normas de discreción judicial. Las inquietudes y miedos de la víctima en relación con las actuaciones deben ser un factor esencial a la hora de determinar si necesitan alguna medida específica.

(20) En la aplicación de las disposiciones de la presente Directiva el interés superior del menor debe ser una consideración primordial, de conformidad con la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.

(21) En la aplicación de las disposiciones de la presente Directiva, los Estados miembros deben garantizar que las personas con discapacidades disfruten plenamente de sus derechos en el marco de la Directiva en igualdad de condiciones con las demás, de conformidad con la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, especialmente las disposiciones de la Convención sobre el igual reconocimiento ante la ley, el acceso a la justicia en igualdad de condiciones, el derecho a tener acceso a información y la accesibilidad, así como la protección contra el trato inhumano o degradante y contra la violencia y el abuso.

(22) El riesgo de victimización adicional ya sea por el infractor ya sea como resultado de participar en un proceso penal debe limitarse llevando a cabo actuaciones de forma coordinada que trate a las víctimas con respeto y les permita ganar confianza en las autoridades. Se debe facilitar al máximo la interacción con las autoridades, al tiempo que se limita el número de interacciones innecesarias que la víctima haya de mantener con ellas recurriendo, por ejemplo, a grabar en vídeo los interrogatorios y permitiendo su uso en los procesos penales. Se debe poner a disposición de los profesionales del Derecho la más amplia gama de medidas posibles con el objeto de evitar angustia a la víctima en el transcurso del proceso penal, especialmente como resultado del contacto visual con el delincuente, su familia, sus colaboradores o el público en general. A tal efecto, se alienta a los Estados miembros a que introduzcan, cuando proceda, medidas prácticas y viables para que en las dependencias judiciales haya salas de espera separadas para las víctimas. Proteger la intimidad de la víctima puede ser un medio importante de evitar la victimización

## Capítulo 1 Disposiciones Introductorias.

Artículo 1 Objetivos. "La finalidad de la presente Directiva es garantizar que todas las víctimas de delitos reciban la protección y el apoyo adecuados, puedan participar en procesos penales y sean reconocidas y tratadas de manera respetuosa, sensible y profesional, sin discriminación de ningún tipo, en todos sus contactos con cualquier autoridad pública, servicio de apoyo a las víctimas o servicio de justicia reparadora."

---

adicional y puede lograrse mediante una serie de medidas como la prohibición o la limitación de la difusión de información relativa a la identidad y el paradero de la víctima. Esta protección reviste especial importancia para las víctimas que sean menores, incluida la prohibición de difundir el nombre del menor.

(23) Cuando, de conformidad con la presente Directiva, se haya de designar un tutor o un representante para un menor, tales funciones pueden ser desempeñadas por la misma persona o por una persona jurídica, una institución o una autoridad.

(24) Se debe formar a todos los funcionarios que intervengan en procesos penales y puedan entrar en contacto con víctimas para que identifiquen y satisfagan sus necesidades mediante formación inicial y permanente y a un nivel acorde con su contacto con las víctimas. Ello debe incluir formación especializada cuando proceda.

(25) Los Estados miembros deben instar a las organizaciones de la sociedad civil y colaborar estrechamente con ellas, incluidas las organizaciones no gubernamentales reconocidas y activas que trabajen con víctimas de delitos, especialmente en iniciativas de desarrollo de políticas, campañas de información y concienciación, programas de investigación y educación, y en formación, así como en seguimiento y evaluación del impacto de las medidas, para que apoyen y protejan a las víctimas de delitos.

(26) Puesto que el objetivo de establecer normas mínimas comunes no puede alcanzarse mediante la acción unilateral de los Estados miembros, ni a nivel nacional, regional o local, y podría lograrse mejor a nivel de la Unión mediante la escala y los efectos potenciales, la Unión puede adoptar medidas de conformidad con el principio de subsidiariedad contemplado en el artículo 5 del Tratado de la Unión Europea. De conformidad con el principio de proporcionalidad enunciado en dicho artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar dicho objetivo.

(27) Los datos de carácter personal tratados en el contexto de la aplicación de la presente Directiva deben estar protegidos conforme a la Decisión marco 2008/977/JAI del Consejo, de 27 de noviembre de 2008, relativa a la protección de datos personales tratados en el marco de la cooperación policial y judicial en materia penal<sup>577</sup> y con arreglo a los principios del Convenio del Consejo de Europa, de 28 de enero de 1981, para la protección de las personas con respecto al tratamiento automatizado de datos de carácter personal, ratificado por todos los Estados miembros.

(28) La presente Directiva no afectará las disposiciones de mayor alcance incluidas en otros actos de la UE que aborden de forma más precisa las necesidades específicas de las víctimas especialmente vulnerables.

(29) [De conformidad con los artículos 1, 2, 3 y 4 del Protocolo sobre la posición del Reino Unido y de Irlanda con respecto al Espacio de Libertad, Seguridad y Justicia, anejo al Tratado de la Unión Europea y al Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, estos Estados miembros han notificado su deseo de participar en la adopción y aplicación de la presente Directiva] O [Si n perjuicio de lo artículo 4 del Protocolo sobre la posición del Reino Unido y de Irlanda con respecto al Espacio de Libertad, Seguridad y Justicia, anejo al Tratado de la Unión Europea y al Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, estos Estados miembros no participan en la adopción de la presente Directiva, y no están vinculados por ella ni sujetos a su aplicación]<sup>577</sup>.

(30) De conformidad con los artículos 1 y 2 del Protocolo sobre la posición de Dinamarca, anejo al Tratado de la Unión Europea y al Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, Dinamarca no participa en la adopción de la presente Directiva y no está vinculada por ella ni sujeta a su aplicación.

Artículo 2 Definiciones.”Con arreglo a la presente Directiva se entenderá por:

a) «víctima», i) la persona física que ha ya sufrido un perjuicio, en especial lesiones físicas o mentales, daños emocionales o un perjuicio económico, directamente causado por una infracción penal;ii) los familiares de una persona cuya muerte haya sido causada por una infracción penal;b) «familiares», el cónyuge, la persona con la que se convive no maritalmente, la pareja registrada, los familiares en línea directa, los hermanos y hermanas y las personas a cargo de la víctima;c) «pareja con la que se convive no maritalmente», toda persona que conviva con la víctima de forma estable y duradera sin que la relación haya sido formalizada ante una autoridad;d) «pareja registrada», la pareja con la que la víctima haya establecido una relación registrada, con arreglo a la legislación de un Estado miembro;e) «servicios de justicia reparadora», los servicios que tienen por objeto poner en contacto a la víctima y a la persona inculpada con el fin de alcanzar un acuerdo voluntario entre ellos sobre la forma en que se puede reparar el perjuicio ocasionado por la infracción;f) «menor», cualquier persona menor de 18 años;g) «persona con discapacidad», toda persona que tenga una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial que, al interactuar con diversas barreras, pueda impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”

Capítulo 2 Información y Apoyo.”Artículo 3 Derecho a recibir información desde el primer contacto con una autoridad competente.”Los Estados miembros garantizarán que se ofrezca a las víctimas la información siguiente, sin retrasos innecesarios, desde su primer contacto con la autoridad competente para recibir una denuncia relativa a una infracción penal:a) dónde y cómo pueden denunciar una infracción penal;b) pormenores de los servicios u organizaciones a los que pueden dirigirse para obtener apoyo;c) el tipo de apoyo que pueden recibir;d) los procedimientos que se han de seguir a raíz de la interposición de una denuncia relativa a una infracción y su función en relación con tales procedimientos;e) el modo y las condiciones en que podrán obtener protección;f) en qué medida y en qué condiciones les asiste el derecho a recibir asistencia letrada, asistencia jurídica gratuita u otro tipo de orientación;g) en qué medida y en qué condiciones les asiste el derecho a indemnización, incluidos los plazos para presentar una solicitud;h) si residen en otro Estado miembro, los mecanismos especiales de defensa de sus intereses que pueden

utilizar;i) cualquier o cedimiento para interponer denuncias en caso de que no se respeten sus derechos;j) datos de contacto para las comunicaciones sobre su caso.”

Artículo 4 Derecho a recibir información sobre su caso:”1.Los Estados miembros garantizarán que se notifique a las víctimas su derecho a recibir la información siguiente sobre su caso y que reciban dicha información cuando hayan manifestado este deseo:a)

toda decisión, incluidas las razones por las que se adopte, de poner término al proceso penal iniciado a raíz de la denuncia de una infracción penal interpuesta por la víctima, la decisión de no proceder al procesamiento o de poner término a una investigación o una acción judicial, o una resolución definitiva en un juicio, incluida toda sentencia; b) información que permita a la víctima conocer en qué situación se encuentra el proceso penal iniciado a raíz de la denuncia de una infracción penal por ella interpuesta, a menos que, en casos excepcionales, el correcto desarrollo de la causa pueda verse afectado; c) la hora y el lugar del juicio.2.Los Estados miembros garantizarán que se brinde a las víctimas la oportunidad de que se les notifique cuándo queda en libertad la persona inculpada o condenada por las infracciones que les afecten. Las víctimas recibirán esta información cuando hayan expresado el deseo de que así sea.3.Los Estados miembros velarán por que las víctimas que manifiesten su deseo de no recibir la información mencionada en los apartados 1 y 2 no la reciban.”

Artículo 5 Derecho a entender y a ser entendido.”Los Estados miembros adoptarán medidas para garantizar que las víctimas entiendan perfectamente y puedan ser entendidas durante toda interacción que mantengan con las autoridades públicas en los procesos penales, incluido en el caso de que sean dichas autoridades las que faciliten la información.”

Artículo 6 Derecho a traducción e interpretación.”1Los Estados miembros velarán por que a las víctimas que no entiendan o no hablen la lengua del proceso penal de que se trate se les facilite, si así lo desean, interpretación gratuita durante las entrevistas o interrogatorios de las víctimas en los procesos penales ante autoridades investigativas y judiciales, incluido durante los interrogatorios policiales, e interpretación durante su participación en las vistas orales del juicio y cualquier audiencia previa.2Con objeto de garantizar que las víctimas puedan ejercer sus derechos en los procesos penales, los Estados miembros garantizarán que, en todos los demás casos y a petición de la víctima, se disponga de interpretación gratuita, de acuerdo con

las necesidades de las víctimas y de su papel en el proceso.<sup>3</sup> Cuando proceda, se podrán utilizar tecnologías de la comunicación, como videoconferencia, teléfono o internet, a menos que se requiera la presencia física del intérprete para que la víctima pueda ejercer adecuadamente sus derechos o entender los procedimientos.<sup>4</sup> Los Estados miembros velarán por que a las víctimas que no entiendan o no hablen la lengua del proceso penal de que se trate se les facilite, si así lo desean, traducciones gratuitas, si así lo desean, de la información siguiente, siempre que dicha información se ponga a disposición de la víctima: a) la denuncia de la infracción penal ante la autoridad competente; b) toda decisión de poner término al proceso penal relativo a la infracción penal denunciada por la víctima, que incluya al menos un resumen de las razones de su adopción; c) información esencial para que la víctima ejerza sus derechos en el proceso penal, de acuerdo con sus necesidades y su papel en el proceso.<sup>5</sup> Los Estados miembros velarán por que se establezca un procedimiento o mecanismo para determinar si la víctima habla y entiende la lengua del proceso penal y si requiere traducción y la asistencia de un intérprete. 7. Los Estados miembros garantizarán que, de conformidad con los procedimientos del Derecho nacional, las víctimas tengan derecho a impugnar una decisión en la que se declare que no se necesita traducción o interpretación y, en caso de que se hayan facilitado, tengan la posibilidad de denunciar que la calidad de la interpretación no es suficiente para ejercer sus derechos o entender el proceso.”

**Artículo 7 Derecho de acceso a los servicios de apoyo a las víctimas:** 1. Los Estados miembros garantizarán a las víctimas y sus familiares, de acuerdo con sus necesidades, el acceso gratuito y confidencial a los servicios de apoyo a las víctimas. 2. Como mínimo, estos servicios ofrecerán: a) información, orientación y apoyo adaptados a los derechos de las víctimas, también sobre cómo acceder a los sistemas estatales de indemnización por los daños y perjuicios de índole penal, y su papel en el proceso penal, sin olvidar la preparación para asistir al juicio; b) información, cuando proceda, sobre los servicios especializados o la remisión a los mismos; c) apoyo emocional y psicológico; d) orientación sobre cuestiones financieras y de tipo práctico después de la comisión del delito. 2. Los Estados miembros facilitarán la remisión de las víctimas, por parte de la autoridad que recibiera la denuncia y otras instituciones pertinentes, a los servicios de apoyo a las víctimas.”

Los Estados miembros fomentarán la creación o el desarrollo de servicios especializados de apoyo, además de los servicios generales de apoyo a las víctimas.

Capítulo 3 Participación en el proceso penal. Artículo Derecho de las víctimas a que se admita su denuncia”. Los Estados miembros garantizarán que las víctimas reciban reconocimiento por escrito de toda denuncia interpuesta por ellas ante una autoridad competente del Estado miembro.”

Artículo 9 Derecho a ser oído.” Los Estados miembros garantizarán a la víctima la posibilidad de ser oída durante las actuaciones y de facilitar elementos de prueba”.

Artículo 10 Derechos en caso de que se adopte una decisión de no proceder al procesamiento :”1 Los Estados miembros garantizarán a las víctimas el derecho a que se revise toda decisión de no proceder al procesamiento. 2 Los Estados miembros garantizarán que se ofrezca a las víctimas la información suficiente para que decidan solicitar una revisión de cualquier decisión de no proceder al procesamiento.”

Artículo 11 Derecho a garantías en el contexto de mediación y otros servicios de justicia reparadora.”1 Los Estados miembros establecerán normas para proteger a la víctima de intimidación o victimización adicional, que se aplicarán cuando se faciliten mediación u otros servicios de justicia reparadora. Estas normas deben incluir, como mínimo, lo siguiente: a) solo se recurre a los servicios de mediación y justicia reparadora si redundan en interés de la víctima y se basan en el consentimiento libre e informado; dicho consentimiento podrá retirarse en cualquier momento; b) antes de que acepte participar en el proceso, se ofrecerá a la víctima información exhaustiva e imparcial sobre el mismo y sus posibles resultados, así como c) la persona sospechosa o acusada o el infractor habrá de haber reconocido su responsabilidad por su actuación; d) todo acuerdo deberá ser alcanzado de forma voluntaria y deberá ser tenido en cuenta en cualquier otro proceso penal; e) las conversaciones en mediación u otros procesos de justicia reparadora que no se desarrollen en público serán confidenciales y no se difundirán posteriormente, salvo con el acuerdo de las partes o si así lo exige el Derecho nacional como consecuencia de un interés público de primer orden. 2 Los Estados miembros facilitarán la remisión de casos a los servicios de mediación u otros

servicios de justicia reparadora, incluso mediante el establecimiento de protocolos sobre las condiciones de la remisión.”

Artículo 12 Derecho a asistencia jurídica gratuita:”Los Estados miembros garantizarán a las víctimas, de conformidad con los procedimientos establecidos en el Derecho nacional, acceso a asistencia jurídica gratuita, cuando sean parte en el proceso penal.”

Artículo 13 Derecho al reembolso de gastos:”De conformidad con los procedimientos establecidos en su Derecho nacional, los Estados miembros brindarán a las víctimas que participen en procesos penales la posibilidad de que se les reembolsen los gastos en que hayan incurrido por su participación en ellos, también como resultado de su asistencia a juicio.”

Artículo 14 Derecho a la restitución de bienes:”Los Estados miembros garantizarán que se devuelvan sin demora a las víctimas los objetos restituibles que les hayan sido incautados en el transcurso de procesos penales, salvo en caso de necesidad impuesta por el proceso penal.”

Artículo 15 Derecho a obtener una decisión relativa a la indemnización por parte del infractor en el curso del proceso penal”.1Los Estados miembros garantizarán que, en el curso del proceso penal, las víctimas tengan derecho a obtener una resolución relativa a la indemnización por parte del infractor en un plazo razonable. El primer párrafo no será de aplicación cuando el Derecho nacional establezca que se conceda la restitución o indemnización de otro modo.2Los Estados miembros adoptarán medidas para propiciar que el autor de la infracción indemnice a la víctima adecuadamente.

Artículo 16 Derechos de las víctimas residentes en otro Estado miembro.1Los Estados miembros velarán por que sus autoridades competentes puedan tomar las medidas necesarias para paliar las dificultades derivadas del hecho de que la víctima resida en un Estado miembro distinto de aquel en que se cometió la infracción, en especial en lo que se refiere al desarrollo de las actuaciones. A tal efecto, las autoridades del Estado miembro en el que se cometió el delito estarán, entre otras cosas, en condiciones de tomar declaración a la víctima inmediatamente después de que se presente la denuncia de la infracción penal ante la autoridad competente; recurrir en la



medida de lo posible, para la audición de las víctimas residentes en el extranjero, a las disposiciones sobre videoconferencia y conferencia telefónica previstas en el Convenio relativo a la asistencia judicial en materia penal entre los Estados miembros de la Unión Europea, de 29 de mayo de 2000.<sup>2</sup> Los Estados miembros garantizarán a las víctimas de infracciones penales cometidos en Estados miembros distintos de aquel en el que residan la posibilidad de presentar la denuncia ante las autoridades competentes del Estado miembro de residencia, si no pudieran hacerlo en el Estado miembro en el que se haya cometido el delito, o, en el caso de un delito grave determinado por el Derecho nacional, si no desearan hacerlo.<sup>3</sup> Sin perjuicio de la competencia del Estado miembro que reciba la denuncia, la autoridad competente ante la que se presente la transmisión se transmitirá inmediatamente a la autoridad competente del territorio en el que se haya cometido la infracción.”

Capítulo 4 Reconocimiento de vulnerabilidad y protección de las víctimas. Artículo 17 Derecho a la protección”<sup>1</sup>. Los Estados miembros garantizarán que se adopten medidas para proteger la seguridad de las víctimas y sus familiares de represalias, intimidación, victimización repetida o adicional.<sup>2</sup> Entre las medidas a que se hace referencia en el apartado 1 se incluirán especialmente procedimientos para la protección física de las víctimas y sus familiares, medidas para garantizar que se pueda evitar el contacto entre víctima e infractor en las dependencias en las que se desarrolle el proceso penal y medidas que garanticen que se minimiza el riesgo de ocasionar daños psicológicos o emocionales a la víctima durante el interrogatorio o cuando testifique y que se proteja su seguridad y dignidad.

Artículo 18 Identificación de víctimas vulnerables.<sup>1</sup> A efectos de la presente Directiva, se consideran vulnerables por sus características personales las siguientes categorías de víctimas: a) los menores; b) las personas con discapacidad.<sup>2</sup> A efectos de la presente Directiva, se consideran vulnerables por la naturaleza o el tipo de delito de que han sido objeto las siguientes categorías de víctimas: a) las víctimas de violencia sexual; b) las víctimas de trata de seres humanos.<sup>3</sup> Los Estados miembros garantizarán que todas las demás víctimas reciban una evaluación puntual e individual, con arreglo a los procedimientos nacionales, para determinar si son vulnerables a victimización secundaria o repetida o a intimidación, como consecuencia de sus características personales o de las circunstancias, el tipo o naturaleza del delito.<sup>4</sup> Los

Estados miembros garantizarán que todas las víctimas vulnerables señaladas en los apartados 1, 2 y 3, reciban una evaluación puntual e individual, con arreglo a los procedimientos nacionales, para determinar de qué medidas especiales contempladas en los artículos 21 y 22 deben disfrutar. Dicha evaluación tendrá en cuenta la voluntad de la víctima vulnerable, incluso cuando no desee acogerse a medidas especiales. 5La magnitud de la evaluación podrá adaptarse en función de la gravedad del delito y del grado de perjuicio aparente sufrido por la víctima.”

Artículo 19 Derecho a evitar el contacto entre víctima e infractor.”Los Estados miembros establecerán progresivamente las condiciones necesarias para evitar el contacto entre víctimas y acusados o sospechosos en cualquier dependencia en la que las víctimas puedan tener contacto personal con autoridades públicas por el hecho de ser víctimas y en particular en dependencias en las que se celebren procesos penales.

Artículo 20 Derecho a la protección de las víctimas en interrogatorios celebrados en investigaciones penales.Los Estados miembros se asegurarán de que: a)se interrogue a las víctimas sin demora injustificada una vez que se haya presentado ante las autoridades competentes la denuncia de la comisión de una infracción penal;b)el número de interrogatorios a las víctimas sea el menor posible y solo se celebren cuando sea estrictamente necesario para los fines del proceso penal;c)las víctimas puedan ir acompañadas, cuando proceda, de su representante legal o de una persona de su elección, a menos que se haya adoptado una resolución motivada en contrario con respecto a dicha persona.”

Artículo 21 Derecho a la protección de las víctimas vulnerables durante el proceso penal.”1Los Estados miembros garantizarán que las víctimas vulnerables a que se hace referencia en el artículo 18 se acojan a las medidas establecidas en los apartados 2 y 3 de conformidad con una evaluación individual contemplada en el artículo 18, apartado 4, y con las normas de discrecionalidad judicial.2Durante las investigaciones penales se ofrecerá a las víctimas vulnerables las siguientes medidas:a)se interrogará a la víctima en dependencias concebidas o adaptadas a tal fin;b)los interrogatorios a la víctima serán realizados por profesionales con formación adecuada a tal efecto o con su ayuda;c)todos los interrogatorios a la víctima serán realizados por las mismas personas a menos que sea contrario a la buena administración de justicia;d)todos los interrogatorios a las víctimas de violencia sexual serán realizados por una persona del mismo sexo.

durante los procesos penales se ofrecerá a las víctimas vulnerables las siguientes medidas: a) medidas para evitar el contacto visual entre la víctima y el acusado, incluso durante la práctica de la prueba, a través de los medios adecuados, incluido el uso de tecnologías de la comunicación; b) medidas para garantizar que la víctima pueda ser oída sin estar presente en la sala de audiencia, especialmente mediante la utilización de las tecnologías de la comunicación adecuadas. c) medidas para evitar que se formulen preguntas innecesarias en relación con la vida privada de la víctima sin relación con la infracción penal; y d) medidas que permitan la celebración de una audiencia sin la presencia de público.”

Artículo 22 Derecho a la protección de las víctimas infantiles durante el proceso penal.” Además de las medidas establecidas en el artículo 21, los Estados miembros garantizarán que, cuando las víctimas sean menores: a) en investigaciones penales, todas las interrogatorias a las víctimas puedan ser grabados en vídeo y puedan ser utilizados, de conformidad con el Derecho nacional, como elementos de prueba en procesos penales; b) en investigaciones y procesos penales, las autoridades judiciales designen a un representante especial para las víctimas en caso de que, de conformidad con el Derecho nacional, se imposable a los titulares de responsabilidad parental para representar al menor de resultados de un conflicto de intereses entre ellos y la víctima o en caso de que el menor no vaya acompañado o esté separado de la familia.”

Artículo 23 Derecho a la protección de la intimidad.” 1 Los Estados miembros garantizarán que, durante los procesos penales, las autoridades judiciales puedan adoptar medidas para proteger la intimidad y las imágenes fotográficas de las víctimas y sus familiares. 2 Los Estados miembros instarán a los medios a aplicar medidas de autorregulación con el fin de proteger la intimidad, la integridad personal y los datos personales de las víctimas.”

El Capítulo 6 recoge Disposiciones Generales y el Capítulo 7, Disposiciones Finales<sup>578</sup>

---

<sup>578</sup> Capítulo 6 recoge Disposiciones Generales

Artículo 24 Formación de los profesionales del Derecho

1. Los Estados miembros garantizarán que la policía, los fiscales y el personal de los juzgados reciban formación general y especializada a un nivel adecuado al contacto que mantengan con las víctimas con el fin de que se sensibilicen con sus necesidades y de que las traten de manera imparcial, respetuosa y profesional.

Igualmente, se han elaborado diversos Informes y Resoluciones sobre las distintas cuestiones relacionadas con las víctimas de delitos y el acceso de éstas a la Justicia, su adecuada asistencia y compensación, y, sobre todo ello, el Consejo extraordinario de Tampere (15 y 16 de octubre de 1999) estableció los objetivos de la política europea en materia de protección a las víctimas de delitos, que son:

---

2. Los Estados miembros garantizarán que los miembros de la judicatura tengan acceso a formación general y especializada con el fin de que se sensibilicen con las necesidades de las víctimas y de que las traten de manera imparcial, respetuosa y profesional.

3. Los Estados miembros adoptarán medidas para garantizar que quienes prestan servicios de apoyo y servicios de justicia reparadora a las víctimas reciban la formación adecuada a un nivel apropiado al contacto que mantengan con las víctimas y observen normas profesionales para garantizar que tales servicios se presten de manera imparcial, respetuosa y profesional.

4. De conformidad con las tareas que se han de desempeñar y la naturaleza y el grado de contacto que los profesionales del Derecho mantienen con las víctimas, la formación incluirá, como mínimo, aspectos relativos al impacto que el delito produce en las víctimas, los riesgos de intimidación, victimización repetida y secundaria, de qué forma se pueden evitar y la disponibilidad y pertinencia del apoyo a las víctimas.

#### Artículo 25 Servicios de cooperación y coordinación

1. Los Estados miembros cooperarán para facilitar una protección más efectiva de los derechos e intereses de las víctimas en los procesos penales, ya sea en forma de redes directamente vinculadas al sistema judicial ya sea mediante vínculos entre organizaciones que ofrecen apoyo a las víctimas, incluso mediante el apoyo a las redes europeas que se ocupan de asuntos relacionados con las víctimas.

2. Los Estados miembros garantizarán que las autoridades que trabaje u ofrezcan apoyo a las víctimas cooperen para asegurar una respuesta coordinada a las víctimas y minimizar el impacto negativo del delito, los riesgos de victimización secundaria y repetida y la carga que la víctima ha de soportar como consecuencia de las interacciones que se producen entre la víctima y las instituciones judiciales penales.

#### Capítulo 7 Disposiciones Finales

##### Artículo 26 Transposición

1. Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar [dos años después de la fecha de adopción].

2. Los Estados miembros comunicarán inmediatamente a la Comisión el texto de las disposiciones de Derecho interno que adopten en el ámbito regulado por la presente Directiva, así como una tabla de correspondencias entre las mismas y la presente Directiva.

3. Cuando los Estados miembros adopten dichas disposiciones, estas harán referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia.

##### Artículo 27 Comunicación de datos y estadísticas

Los Estados miembros comunicarán a la Comisión Europea los datos relativos a la aplicación de los procedimientos nacionales a las víctimas de delitos a más tardar [dos años después de la fecha de adopción].

##### Artículo 28 Sustitución

Queda sustituida la Decisión marco 2001/220/JAI en lo relativo a los Estados miembros que participan en la adopción de la presente Directiva, sin perjuicio de las obligaciones de los Estados miembros en lo que se refiere a los plazos para la transposición en sus ordenamientos jurídicos.

En lo relativo a los Estados miembros que participan en la adopción de la presente Directiva, las referencias a la Decisión marco derogada se entenderán hechas a la presente Directiva.

##### Artículo 29 Entrada en vigor

La presente Directiva entrará en vigor el vigésimo día siguiente al de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.

##### Artículo 30 Destinatarios

Los destinatarios de la presente Directiva serán los Estados miembros de conformidad con los Tratados.

1. La necesidad de definir un Estatuto Jurídico de la Víctima, que defina sus derechos y las obligaciones institucionales respecto a ella durante el proceso penal.

2. Garantizar la efectiva reparación del daño causado, a través de sistemas estatales de protección.

3. Y la necesidad de crear o desarrollar sistemas de asistencia social que cubran las necesidades más básicas de las víctimas.

Por último el artículo 12 bis del Estatuto de los funcionarios de las Comunidades Europeas, en su versión resultante del Reglamento (CE, EURATOM) nº 723/2004 del Consejo, de 22 de marzo de 2004, por el que se modifica el Estatuto de los funcionarios de las Comunidades Europeas y el régimen aplicable a otros agentes de las Comunidades (DO L 124, p. 1), cuya entrada en vigor se produjo el 1 de mayo de 2004 (en lo sucesivo, «Estatuto»), establece: «1. Todo funcionario se abstendrá de cualquier forma de acoso psicológico o sexual. 2. Ningún funcionario que haya sido víctima de acoso psicológico o sexual podrá verse perjudicado en forma alguna por la institución. Ningún funcionario que haya facilitado pruebas de acoso psicológico o sexual podrá verse perjudicado en forma alguna por la institución, siempre que haya actuado de buena fe.»

Por "acoso psicológico" se entenderá cualquier conducta abusiva que se manifieste de forma duradera, reiterada o sistemática mediante comportamientos, palabras, actos, gestos o escritos de carácter intencional que atenten contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona.

Por "acoso sexual" se entenderá toda conducta de naturaleza sexual no deseada por la persona a la que vaya dirigida y que tenga por objeto o efecto herir su dignidad o crear un ambiente intimidatorio, hostil, ofensivo o molesto. El acoso sexual se considerará una discriminación por razón de sexo.»

A tenor del artículo 24 del Estatuto: «Las Comunidades asistirá a los funcionarios, en especial mediante la persecución contra los autores de amenazas, ultrajes, injurias, difamaciones o atentados contra la persona y los bienes, de que el

funcionario, o los miembros de su familia, sean objeto por su condición de tales o como consecuencia del ejercicio de sus funciones.

Las Comunidades repararán solidariamente los daños sufridos por el funcionario por esta causa siempre que éste no los haya originado, intencionadamente o por negligencia grave y no haya podido obtener resarcimiento por parte del autor.»

El punto 4.1.1, letra i), de la Comunicación de 2003 sobre el acoso psicológico, titulado «Medidas de urgencia», dispone: «Cuando exista la menor sospecha de acoso psicológico, podrán contemplarse medidas de alejamiento. Dichas medidas tendrán como finalidad separar a las partes de que se trate y no han de confundirse con la política de movilidad. [...] Al tratarse de medidas provisionales, el referido alejamiento no dependerá de la existencia de un puesto libre. Las medidas de alejamiento, que deben tener en cuenta la especificidad de cada situación, podrán ser inmediatas y, en caso necesario, definitivas. Tendrán por objeto permitir que la supuesta víctima pueda recuperarse ayudándola a tomar distancia con respecto al problema.

### 6.2.2 A nivel internacional no europeo

A nivel supranacional, en cuanto a la normativa aplicable a la víctima, cabe señalar:

La Declaración sobre los principios fundamentales de justicia para las víctimas de delitos y abuso de poder, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 29 de noviembre de 1985, que contiene los principios fundamentales para la protección de los derechos de las víctimas, de carácter general, que convive con otras Resoluciones en las que ONU aborda la problemática de determinados tipos de víctimas, que tienen unas necesidades especiales (Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer; Principios básicos para la aplicación de programas de justicia restaurativa en materia penal; el Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía; la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, del que es complemento el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, etc.). En su texto se configura un concepto internacional de víctima, que distingue entre las víctimas directas, que define como aquellas personas que de forma individual o colectiva hayan sufrido lesión en sus derechos como consecuencia de un comportamiento constitutivo de delito según la legislación vigente en los Estados miembros, y las víctimas indirectas, que comprende a los familiares o personas a cargo de la víctima directa, así como aquellas personas que hayan sufrido daños al asistir a la víctima en peligro o al prevenir su victimización, y configura un auténtico estatuto de los principales derechos de las víctimas, estableciendo dos principios rectores para su reconocimiento: el principio de no discriminación por razón de la condición de nacional o no del Estado en que se sufra

el delito, y su desvinculación del hecho de que se identifique, aprehenda, enjuicie y condene al autor del delito, así como la relación familiar entre el mismo y la víctima.

Cabe señalar igualmente, la Declaración sobre los principios fundamentales de justicia para las víctimas de delitos y abuso de poder, Adoptada por la Asamblea General en su resolución 40/34, de 29 de noviembre de 1985, es la que sigue: A-las víctimas de delito: 1. Se entenderá por "víctimas" las personas que, individual o colectivamente, hayan sufrido daños, incluso lesiones físicas o mentales, sufrimiento emocional, pérdida financiera o menoscabo sustancial de los derechos fundamentales, como consecuencia de acciones u omisiones que violen la legislación penal vigente en los Estados Miembros, incluida la que proscribe el abuso de poder. 2. Podrá considerarse "víctima" a una persona, con arreglo a la presente Declaración, independientemente de que se identifique, aprehenda, enjuicie o condene al perpetrador e independientemente de la relación familiar entre el perpetrador y la víctima. En la expresión "víctima" se incluye además, en su caso, a los familiares o personas a cargo que tengan relación inmediata con la víctima directa y a las personas que hayan sufrido daños al intervenir para asistir a la víctima en peligro o para prevenir la victimización. 3. Las disposiciones de la presente Declaración serán aplicables a todas las personas sin distinción alguna, ya sea de raza, color, sexo, edad, idioma, religión, nacionalidad, opinión política o de otra índole, creencias o prácticas culturales, situación económica, nacimiento o situación familiar, origen étnico o social, o impedimento físico.

En cuanto al acceso a la justicia y trato justo: 4. Las víctimas serán tratadas con compasión y respeto por su dignidad. Tendrán derecho al acceso a los mecanismos de la justicia y a una pronta reparación del daño que hayan sufrido, según lo dispuesto en la legislación nacional. 5. Se establecerá y reforzarán, cuando sea necesario, mecanismos judiciales y administrativos que permitan a las víctimas obtener reparación mediante procedimientos oficiales u oficiosos que sean expeditos, justos, poco costosos y accesibles. Se informará a las víctimas de sus derechos para obtener reparación mediante esos mecanismos. 6. Se facilitará la adecuación de los procedimientos judiciales y administrativos a las necesidades de las víctimas: a) Informando a las víctimas de su papel y del alcance, el desarrollo cronológico y la marcha de las actuaciones, así como de la decisión de sus causas, especialmente cuando se trate de delitos graves y cuando hayan solicitado esa información; b) Permitiendo que las opiniones y preocupaciones de



las víctimas sean presentadas y examinadas en etapas apropiadas de las actuaciones siempre que estén en juego sus intereses, sin perjuicio del acusado y de acuerdo con el sistema nacional de justicia penal correspondiente; c) Prestando asistencia apropiada a las víctimas durante todo el proceso judicial; d) Adoptando medidas para minimizar las molestias causadas a las víctimas, proteger su intimidad, en caso necesario, y garantizar su seguridad, así como la de sus familiares y la de los testigos en su favor, contra todo acto de intimidación y represalia; e) Evitando de moras innecesarias en la resolución de las causas y en la ejecución de los mandamientos o decretos que concedan indemnizaciones a las víctimas. 7. Se utilizarán, cuando proceda, mecanismos oficiosos para la solución de controversias, incluidos la mediación, el arbitraje y las prácticas de justicia consuetudinaria o autóctonas, a fin de facilitar la conciliación y la reparación en favor de las víctimas.

En materia de resarcimiento: 8. Los delincuentes o los terceros responsables de su conducta resarcirán equitativamente, cuando proceda, a las víctimas, sus familiares o las personas a su cargo. Ese resarcimiento comprenderá la devolución de los bienes o el pago por los daños o pérdidas sufridos, el reembolso de los gastos realizados como consecuencia de la victimización, la prestación de servicios y la restitución de derechos. 9. Los gobiernos revisarán sus prácticas, reglamentaciones y leyes de modo que se considere el resarcimiento como una sentencia posible en los casos penales, además de otras sanciones penales. 10. En los casos en que se causen daños considerables al medio ambiente, el resarcimiento que se exija comprenderá, en la medida de lo posible, la rehabilitación del medio ambiente, la reconstrucción de la infraestructura, la reposición de las instalaciones comunitarias y el reembolso de los gastos de reubicación cuando esos daños causen la disgregación de una comunidad. 11. Cuando funcionarios públicos u otros agentes que actúen a título oficial o cuasioficial hayan violado la legislación penal nacional, las víctimas serán resarcidas por el Estado cuyos funcionarios o agentes hayan sido responsables de los daños causados. En los casos en que ya no exista el gobierno bajo cuya autoridad se produjo la acción u omisión victimizadora, el Estado o gobierno sucesor deberá proveer al resarcimiento de las víctimas.

Para la indemnización es aplicable lo siguiente: 12. Cuando no sea suficiente la indemnización procedente del delincuente o de otras fuentes, los Estados procurarán indemnizar financieramente: a) A las víctimas de delitos que hayan sufrido imponentes

lesiones corporales o menoscabo de su salud física o mental como consecuencia de delitos graves; b) A la familia, en particular a las personas a cargo, de las víctimas que hayan muerto o hayan quedado física o mentalmente incapacitadas como consecuencia de la victimización. 13. Se fortalecerá el establecimiento, el reforzamiento y la ampliación de fondos nacionales para indemnizar a las víctimas. Cuando proceda, también podrán establecerse otros fondos con ese propósito, incluidos los casos en los que el Estado de nacionalidad de la víctima no esté en condiciones de indemnizarla por el daño sufrido.

Se regula la asistencia: 14. Las víctimas recibirán la asistencia material, médica, psicológica y social que sea necesaria, por conducto de los medios gubernamentales, voluntarios, comunitarios y autóctonos. 15. Se informará a las víctimas de la disponibilidad de servicios sanitarios y sociales y demás asistencia pertinente, y se facilitará su acceso a ellos. 16. Se proporcionará al personal de policía, de justicia, de salud, de servicios sociales y demás personal interesado capacitación que lo haga receptivo a las necesidades de las víctimas y directrices que garanticen una ayuda apropiada y rápida. 17. Al proporcionar servicios y asistencia a las víctimas, se prestará atención a las que tengan necesidades especiales por la índole de los daños sufridos o debido a factores como los mencionados en el párrafo 3 supra.

B.-Las víctimas del abuso de poder. 18. Se entenderá por "víctimas" las personas que, individual o colectivamente, hayan sufrido daños, inclusive lesiones físicas o mentales, sufrimiento emocional, pérdida financiera o menoscabo sustancial de sus derechos fundamentales, como consecuencia de acciones u omisiones que no lleguen a constituir violaciones del derecho penal nacional, pero violen normas internacionalmente reconocidas relativas a los derechos humanos. 19. Los Estados considerarán la posibilidad de incorporar a la legislación nacional normas que proscriban los abusos de poder y proporcionen remedios a las víctimas de esos abusos. En particular, esos remedios incluirán el resarcimiento y la indemnización, así como la asistencia y el apoyo materiales, médicos, psicológicos y sociales necesarios. 20. Los Estados considerarán la posibilidad de negociar tratados internacionales multilaterales relativos a las víctimas, definidas en el párrafo 18. 21. Los Estados revisarán periódicamente la legislación y la práctica vigentes para asegurar su adaptación a las circunstancias cambiantes, promulgarán y aplicarán, en su caso, leyes por las cuales se prohíban los actos que

constituyan graves abusos de poder político o económico y se fomenten medidas y mecanismos para prevenir esos actos, y establecerán derechos y recursos adecuados para las víctimas de tales actos, facilitándoles su ejercicio.

La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) se fundamenta en el principio básico de que los derechos humanos emanan de la dignidad inherente a cada persona. Esta dignidad y el derecho a la libertad y la igualdad que de ella se derivan son innegables. Por ello establece en su articulado:

“Artículo 1.” Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.”

Artículo 2” Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

Artículo 3” Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona”.

Artículo 5 “Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.”

Artículo 7 “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.”

Y en concreto, en relación al trabajo, el Artículo 23 Dice:” Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.”

La Convención contra la Tortura de la ONU, en los artículos 13, 14., reconoce los derechos de las víctimas a obtener reparación, con pensación justa, incluyendo rehabilitación y el derecho de las víctimas a presentar una queja, a que sea imparcialmente investigada, y a ser protegida contra represalias por presentar la queja.

Hay cinco tipos de reparación: con pensación económica, tratamiento médico y rehabilitación, restitución (buscando el restablecer a la víctima a su situación previa), garantía de que no se repetirá la tortura y formas de satisfacción tales como el restablecimiento de la dignidad y la reputación, y reconocimiento público del daño sufrido.

Otras normas de protección de las víctimas son :

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)

Convención sobre los Derechos del Niño (1989, en concreto el artículo 37 determina que "ningún niño debe ser sometido a la tortura u otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes" y las violaciones se han registrado ante el Comité de la ONU para los Derechos de los Niños. Además de los niños, las mujeres son particularmente vulnerables a formas de tortura sexual, incluyendo violaciones y otras formas de violencia sexual. Se han presentado quejas ante el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer como infracciones de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, siglas en inglés). La Declaración de la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer,

aprobada por la Asamblea General en diciembre de 1993, explícitamente hace referencia al derecho de la mujer a no ser sometida a la tortura u otros tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes (artículo 3h).

La tortura se puede utilizar también de forma discriminatoria y dirigida a grupos raciales específicos. En tales circunstancias viola la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial y puede ser planteada ante el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, que supervisa la implementación de la convención.

Las Reglas mínimas para el tratamiento de los reclusos fueron aprobadas por el primer Congreso de la ONU sobre la Prevención del Crimen y el Tratamiento del Delincuente en 1955. Establece los principios generales pero no entra en detalles. La regla 31 específicamente determina que el castigo corporal, el castigo de encerrar en una celda oscura y todos los castigos crueles, inhumanos o degradantes están absolutamente prohibidos. El Código de conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, que prohíbe la tortura, fue aprobado por la Asamblea General en diciembre de 1979. La Declaración sobre la protección de todas las personas contra las desapariciones forzadas fue aprobada por la Asamblea General en diciembre de 1992. Recuerda otros tratados de la ONU y reitera, en el artículo 1, el derecho a ser protegido contra la tortura.

El Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional (1998) también afecta a las víctimas en aras a su protección.

Otra Legislación humanitaria internacional, de protección de víctimas lo constituye:

La Convención de Ginebra de 1949 señala que “El derecho a no ser torturado es absoluto y abarca tiempos de guerra, de acuerdo con las prohibiciones de. Existe el deber de proteger la vida, la salud y la seguridad de los civiles y otros no-combatientes, incluyendo soldados que son capturados o han depuesto las armas. La tortura de estas personas protegidas está absolutamente prohibida.” El artículo común 3 de la Convención de Ginebra, por ejemplo, prohíbe “la violencia contra la vida y la persona,

en particular todo tipo de asesinatos, las mutilaciones, los tratos crueles y la tortura", así como "agravios a la dignidad personal, en particular tratos humillantes y degradantes".

Le sigue el Convenio de Ginebra relativo a la protección debida a las personas civiles en tiempo de guerra (Convenio IV) (1949) que señala que el uso de la fuerza para obtener información está específicamente prohibido en el artículo 31 de la Cuarta Convención de Ginebra, que estipula que "no se debe ejercer ninguna coerción física o mental contra personas protegidas, en particular para obtener información de ellas o de terceras partes".

El Convenio de Ginebra relativo al trato debido a los prisioneros de guerra (1949) en sus artículos 12, 14, 17, 130. Las disposiciones de la Tercera Convención de Ginebra establecen que los prisioneros de guerra "tienen el derecho al respeto de su persona y de su honor en toda circunstancia" (artículo 14) y "tienen que ser protegidos en todo momento, en particular contra actos de violencia o intimidación y contra insultos y curiosidad pública" (artículo 13). El artículo 17 estipula que "no se puede infligir ninguna tortura física o mental, ni ninguna otra forma de coerción a los prisioneros de guerra para obtener de ellos información de cualquier índole". Los prisioneros de guerra que se nieguen a responder no pueden ser amenazados, insultados o expuestos a tratos desagradables perjudiciales de ninguna índole". La tortura o el trato inhumano de los prisioneros de guerra constituyen una infracción grave del Convenio (artículo 130).

Algunos elementos de la legislación humanitaria internacional se han convertido también en parte de la legislación internacional tradicional. Esto significa que todos los detenidos en tiempo de guerra están protegidos por ciertas salvaguardias mínimas, independientemente de su estatuto legal.

El Protocolo Adicional a los Convenios de Ginebra del 12 de agosto de 1949 relativo a la Protección de las Víctimas de los Conflictos Armados Internacionales (Protocolo I) (1977) en su artículo 75 ("Garantías Fundamentales") del Primer Protocolo Adicional de la Convención de Ginebra, que es reconocido como repitiendo la legislación internacional tradicional, establece que "la tortura de toda índole, tanto física como mental" contra "personas que están en poder de una de las partes del conflicto y que no se benefician de un trato más favorable bajo la Convención de Ginebra" debe

"estar prohibida en cualquier momento y en cualquier lugar, tanto si es cometida por civiles o militares". "El trato cruel y la tortura" de los detenidos está también prohibido bajo el artículo común 3 de la Convención de Ginebra de 1949, que se considera como indicativa de la legislación internacional tradicional.

La Unión africana (anteriormente organización para la unidad africana, OUA), tiene en este ámbito la siguiente normativa:

Carta Africana sobre Derechos Humanos y de los Pueblos (1981) Este es el principal instrumento africano de derechos humanos y estipula en el artículo 5 que "todo individuo tiene derecho al respeto de la dignidad inherente al ser humano y al reconocimiento de su estatuto legal". Todas las formas de explotación y degradación del hombre, en particular la esclavitud, el comercio de esclavos, la tortura, los castigos y tratos crueles, inhumanos o degradantes deben ser prohibidos".

Y la Organización de los Estados Americanos (OEA), recoge la protección de víctimas en las normas siguientes:

Convención Americana sobre Derechos Humanos (1978)

La Convención Americana estipula (artículo 5) que "nadie debe ser sometido a la tortura o a tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes. Todas las personas privadas de la libertad deben ser tratadas con respeto debido a la dignidad inherente de la persona humana" (artículo 5.2).

Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura (1985)

Este tratado entró en vigor en febrero de 1987. Elabora las obligaciones de los Estados con respecto a la tortura y detalla disposiciones similares a las que contiene la Convención de la ONU contra la Tortura.

A nivel de la OIT, cabe destacar OIT T8(ilo)C111 Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación: Fecha de entrada en vigor: 15:06:1960 .) Ginebra -Fecha de adopción:25:06:1958 en el que se señala: "Considerando que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adopta, con fecha

veinticinco de junio de mil novecientos cincuenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958:

“Artículo 1.1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. 2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación. 3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo. “

“Artículo 2. Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto. “

Igualmente cabe mencionar el Criterio Técnico 34/2003, de la Inspección de Trabajo, sobre “mobbing” (acoso psicológico o moral) y el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, octubre 2003.



### 6.3 Superior interes de la victima

Históricamente<sup>579</sup> se suelen distinguir tres etapas bien diferenciadas respecto a la posición que ocupa la víctima frente al Derecho:

a) Una primera fase, que se ha denominado edad de oro de la víctima, se corresponde con el Derecho romano primitivo, el Derecho germánico y, en parte, el Derecho medieval. En épocas remotas, el ius puniendi se configura como un derecho privado de la víctima (o de su familia), que es la protagonista absoluta del conflicto penal: fija la sanción y la ejecuta sobre los bienes del infractor. El Derecho penal se concibe como una venganza privada, en la que no interviene la comunidad, ni para reglamentarla, ni para medir su proporcionalidad y adecuación. Pronto se ponen de manifiesto los inconvenientes de este sistema. La frecuente desproporción de la reacción de la víctima y las posibles respuestas en cadena generan una mayor violencia y conflictividad social y hacen necesaria la intervención de la comunidad, como sujeto mediador en el conflicto, para buscar la proporcionalidad entre la ofensa y el castigo. Este es el sentido que tiene la primitiva Ley del Tali3n, reconocida en el C3digo de Hammurabi, el C3digo de Manu (India), en el Zend-Avesta persa y en la Ley de las XII Tablas, que exige proporcionalidad entre la venganza y la ofensa recibida. Se observa, pues, como la regulaci3n penal surge, en su origen, con el sentido de proteger a quien inicialmente infringi3 la norma, es decir, al delincuente y no a la v3ctima, limitando la posibilidad de venganza privada.

---

<sup>579</sup> SANZ-DÍEZ DE ULZURRUN LLUCH, M. "La víctima ante el Derecho. La regulaci3n jur3dica de la v3ctima en el Derecho internacional, en el Derecho europeo y en el Derecho positivo espa3ol". Anuario de Derecho Penal y Ciencias Penales. Núm. LVII, Madrid. Enero 2004

b) La segunda fase, denominada etapa de neutralización de la víctima, se produce con el advenimiento del Estado moderno. El Derecho penal se convierte en Derecho Público y el Estado asume el monopolio de legislar y administrar justicia en materia penal. Desde este momento, Estado y delincuente se convierten en los principales actores en la escena del delito y del procedimiento penal y la víctima queda relegada a un segundo plano. En efecto, en el sistema penal moderno: El delito se define como un conflicto entre el infractor y la ley: lesión o puesta en peligro de bienes jurídicos protegidos por el Estado, porque son fundamentales para el desarrollo de la vida social. En este esquema la posición de la víctima se reduce a ser sujeto pasivo del delito, esto es, titular del bien jurídico protegido por el tipo penal. La respuesta al delito es la pena, a la que la dogmática penal atribuye distintas funciones y finalidades: retribución simbólica del mal causado por el delito y la restauración de la Justicia, la prevención general negativa, la prevención especial o la prevención general positiva. La idea de reparación real y efectiva del daño causado a la víctima no se contempla entre las posibles respuestas frente al delito o bien ocupa un papel meramente secundario. El proceso penal se concibe como un instrumento para la imposición de la sanción estatal, en el que se define claramente el estatuto jurídico del inculpado con la finalidad de garantizar sus derechos fundamentales y, en especial, el derecho a la defensa. Por el contrario, la posición de la víctima en el proceso queda desdibujada, desempeñando en la mayor parte de los casos una función meramente testifical, o bien, en el caso de que manifieste su voluntad de ser parte en el proceso, enfrente al autor como a su adversario. Y, por último, todo el sistema se dirige a la reinserción social del penado, sin tomar en consideración que, en algunas ocasiones, la víctima también puede necesitar ayuda (jurídica, psicológica y socioeconómica) para su resocialización y reinserción social.

En síntesis, el sistema legal se concibe como un mecanismo institucionalizado de resolución de conflictos, que nace con el designio de salvaguardar la paz social y evitar venganzas privadas. Ello se consigue distanciando al infractor de la víctima y sustituyendo su conflicto real con el infractor por un conflicto simbólico entre el delincuente y el Estado. Este sistema tiene la indudable ventaja de garantizar una aplicación más objetiva y serena de la Justicia, pero genera consecuencias negativas y perjudiciales para la víctima. Así, como han puesto de relieve los modernos estudios de Victimología, el sistema jurídico penal moderno trae consigo un nuevo proceso de

victimización: la victimización secundaria, que se produce en la relación que establece la víctima, tras la comisión del delito (victimización primaria), con las instancias de control social (Policía, Jueces, etc.)...

En el sistema jurídico penal moderno es el Estado quien asume el monopolio de la violencia<sup>580</sup>, siendo el único legitimado para legislar y administrar justicia en materia penal. En este sistema, el Estado y el delincuente son los únicos protagonistas del delito, quedando la víctima como un mero sujeto pasivo del mismo. Desde esta perspectiva, la consecuencia jurídica del delito, la pena, tiene asignadas distintas finalidades preventivas o disuasorias, que tienen como destinatario al propio delincuente, relegando la idea de la reparación real y efectiva del daño causado a la víctima del mismo a un papel meramente secundario que se refleja, incluso, en lo terminológico, puesto que, normalmente, no se habla en nuestros textos legales de víctima, sino del ofendido, el agraviado, etc.

El proceso penal, así, es concebido como un instrumento destinado a la imposición de una pena a un inculcado al que se reconocen y garantizan sus derechos fundamentales, buscando, además, facilitar su reinserción social, quedando la víctima reducida, en la mayor parte de los casos, a un mero instrumento de investigación, el testifical, y sin tener en cuenta las necesidades que en no pocos casos presenta la víctima de un delito de asistencia, e incluso de re socialización (piénsese en las víctimas de violencia de género).

Desde esta perspectiva, es fácil entender el fenómeno denominado de “victimización secundaria” que comprende todos los daños y perjuicios materiales y morales que sufre la víctima por parte del propio sistema durante la sustanciación del proceso penal, derivados de la falta de una adecuada asistencia e información por parte del sistema de justicia penal, y que se añaden a la experiencia negativa de haber sufrido un delito (victimización primaria).

---

<sup>580</sup> TARDÓN OLMOS, M. “El estatuto jurídico de la víctima”. Cuadernos de pensamiento político nº 19. Julio / Septiembre 2008. pp25-36

En la actualidad, sin embargo, se está produciendo un importante cambio cultural, institucional y social, que tiende a un progresivo reconocimiento y protección de los derechos e intereses de las víctimas de delitos, a impulsos, además, de los trabajos e instrumentos legislativos de los distintos Organismos Supranacionales de los que España forma parte. No se trata con ello de contraponer los derechos del delincuente con los de la víctima, ni de un regreso a una cierta concepción privada del derecho penal, en el que el ejercicio del *ius puniendi* quedara en mayor o menor medida en manos de la víctima, sino de encontrar una mayor armonía de los diferentes intereses en conflicto, construyendo una justicia penal que no esté orientada, únicamente, a la tutela de los intereses de la sociedad, en general, y de las garantías del acusado, en particular, sino que también busque la reparación del daño material y moral inferido a la víctima como consecuencia del delito, otorgándole un papel protagonista también en el proceso.

Partiendo de estas premisas vamos a analizar la protección jurídica de la víctima de “mobbing” en el ámbito laboral y penal. El mobbing en la empresa o en el puesto de trabajo produce efectos en la misma en términos de costos de producción más elevados, mayores rotaciones del personal, empeoramiento de la motivación laboral, etc. Y en la víctima +principalmente. El coste para la víctima es altamente destructivo, tanto a nivel profesional como personal de relaciones personales y de salud física y psíquica.

El art. 4.2.e del Estatuto de los Trabajadores señala el derecho de los trabajadores “al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”. No debe olvidarse que la inclusión del derecho de los trabajadores a no sufrir un acoso en el art. 4.2.e del Estatuto implica la consideración del mismo como un auténtico derecho de protección que obliga al empresario a adoptar medidas para su prevención y erradicación. La adecuada protección del trabajador obliga a que, una vez descubierta la existencia de un acoso, se pongan a disposición de la víctima los servicios de prevención de la empresa para que reciba los tratamientos médicos necesarios a fin de recuperar su salud física y psíquica y, si resulta necesario, tener en cuenta las capacidades psicofísicas de los trabajadores afectados a la hora de encomendarles determinados trabajos, de acuerdo con lo establecido en el art. 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, adaptando el puesto de trabajo a dichas capacidades o, incluso, modificando

temporalmente el puesto de trabajo o funciones.

La consideración del acoso como un riesgo para la salud, al menos cuando comporta una discriminación por razón de sexo, ha sido también tenida en cuenta por la LOI. El artículo 27 dedicado a la política de integración del principio de igualdad en la política de salud determina que “las Administraciones públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades...”, entre otras actuaciones, “la consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo” (art. 27.3.c LOI).

Igualmente la LOI añade un nuevo apartado 4º al artículo 5 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales. De acuerdo con este precepto, a fin de alcanzar una adecuada política de prevención, “las Administraciones Públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan parecer vinculadas con el sexo de los trabajadores”.

Por tanto, no cabe duda de que, a tenor de estos preceptos, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo deberán ser tenidos en cuenta como posibles factores de riesgo de daños derivados del trabajo. En este sentido, la obligación empresarial para aplicar medidas preventivas de este tipo se basa en el principio de “planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo” al que se refiere el art. 15.1.g de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En consecuencia, la consideración del acoso como un riesgo psicosocial para la salud de los trabajadores debería servir para que se tuvieran en cuenta sus repercusiones en la elaboración de los planes de prevención, superando una visión de los mismos centrada exclusivamente en mejorar el entorno de trabajo desde un punto de vista físico

(métodos inseguros de trabajo, exposición a determinados agentes o sustancias). A tal fin, los servicios de prevención y los servicios médicos de empresa deberán evaluar los daños que se hayan producido como consecuencia de un acoso, con el fin de adoptar medidas para su corrección y para la prevención de futuras conductas de este tipo, donde la correcta aplicación de las medidas disciplinarias que puede adoptar la empresa frente al agresor juega un papel importante.

Desde el punto de vista laboral, se atribuye al mobbing o bien la condición de accidente laboral<sup>581</sup>, asociado a patologías psíquicas sufridas por causa del trabajo, o bien la consideración de atentado contra la dignidad humana cuyo reconocimiento en el artículo 4.2.e) del ET concede al trabajador la posibilidad de romper su contrato y ser indemnizado con una suma predefinida, equivalente a la señalada para el despido improcedente (artículo 50.2 ET).

Se entiende por accidente laboral, según el artículo 115 de la Ley General de Seguridad Social, “toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o como consecuencia del trabajo que se ejecute por cuenta ajena”<sup>582</sup>.

---

<sup>581</sup> El acoso moral es una fuente de riesgo profesional cuya actualización en daño debe calificarse como enfermedad de trabajo o accidente laboral, incluso aunque medie intento frustrado de suicidio (SsTTSSJ Navarra, 30A., 18.5, 15.6.2001; País Vasco, 9.5.2000, ar.3289; Cataluña, 30-5-2001, Castilla y León de 1997; SJS Ourense, 6.11.2000, ar.3875).

<sup>582</sup> La doctrina científica señala que el acoso que se produce en la relación laboral debe ser considerado como un riesgo profesional de tipo psicosocial, de manera que cuando el mismo se concreta el acoso debe considerarse como un accidente de trabajo. Para ello será necesario probar un nexo de causalidad entre el trabajo y la lesión o dolencia sufridas. Hasta hoy varias son las sentencias que se han inclinado por considerar el acoso como un accidente de trabajo.

En este sentido la STSJ Castilla-La Mancha de 16 de noviembre de 1989, entendió que, como consecuencia del asalto sexual que sufrió la actora a manos de otro trabajador, “se produjeron lesiones físicas que tardaron en curar trece días y secuelas psíquicas que, si bien mitigadas, duraron hasta dos años” y calificó que “la situación de incapacidad laboral en la que se halla la demandante desde el día 1 de noviembre de 1986, tras haber transcurrido el plazo de incapacidad laboral transitoria en que estuvo desde el 14 de octubre de 1985, (...) es derivada o consecuencia de accidente de trabajo y no de enfermedad común como hasta ahora venía siendo considerada”. Igualmente, el Tribunal Supremo en Auto de la Sala de lo Social de 19 de junio de 1989, afirma expresamente que “las agresiones a un trabajador por otro en el centro de trabajo y en horas de trabajo se consideran accidente de trabajo puesto que el evento dañoso se sufre con ocasión de su actividad laboral”.

Posteriormente, la STSJ Galicia de 24 de enero de 2000, Rec. 5510/1996 llegó a la misma conclusión. Para ello se toma en consideración tanto el art. 115 LGSS, como la doctrina del Tribunal Supremo que concluye calificando el accidente de trabajo como “aquel en que de alguna manera concurra conexión con la ejecución de un trabajo, bastando con el nexo causante, indispensable siempre en algún grado, sin que sea necesario precisar su significación mayor o menor, próxima o remota, concausal o coadyuvante. Debiendo otorgarse dicha calificación cuando no aparezca acreditada rotura alguna de la relación de causalidad entre la actividad profesional y el padecimiento, excepto, cuando hayan ocurrido hechos de tal relieve que evidencien a todas luces la creencia de aquella relación”. Así, una vez acreditado el acoso sexual que sufrió una trabajadora que le desencadenó un síndrome ansioso depresivo reactivo a

Igualmente el artículo 116 LGSS regula el concepto de enfermedad profesional en los siguientes términos: “Se entenderá por enfermedad profesional la contráida a consecuencia del trabajo ejecutado o por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta ley, y que esté provocada por la acción de los elementos y sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional”.

Dicho cuadro viene establecido por el Real Decreto 1955/1978, de 12 de mayo, y en el mismo se establece un “numerus clausus” de enfermedades profesionales, entre las que no tiene cabida el estrés, la depresión y otras enfermedades mentales que pueden producirse como consecuencia del acoso moral en el trabajo. No obstante, con la finalidad de paliar dicha situación, se deja abierta una posibilidad a través del artículo 115.3 LGSS, al considerar accidente laboral a todas aquellas lesiones que sufre el trabajador como consecuencia del trabajo<sup>583</sup>, de tal forma, que situaciones tales como el estrés o la depresión, que son patologías no incluidas en el listado de enfermedades del Real Decreto de 1955 citado, vienen adquiriendo la condición de accidente laboral.

La configuración del mobbing, en cuanto accidente laboral se ha perfilado a partir de las consecuencias psicológicas generadas con dichos comportamientos. Los trastornos y patologías que el trabajador desarrolle a consecuencia de la hostil situación laboral sufrida, pueden ser considerados como enfermedades de trabajo, las cuales se encuentran incluidas en el ámbito protector de la definición legal de accidente laboral, que otorga cobertura a las enfermedades contraídas por el operario con motivo del desempeño de su trabajo, siempre y cuando se acredite que los padecimientos tuvieron por causa exclusiva la ejecución de la prestación de servicios (artículo 115.2 e) LGSS).

---

problemas laborales por el que causó baja laboral, “la acreditación de la doctrina expuesta..., lleva a la conclusión de esta Sala de que la enfermedad que sufre deviene como consecuencia del trabajo, y es constitutiva de accidente de trabajo, resultando claro y evidente que existe un nexo causal entre la situación laboral y el síndrome psíquico que padece”. Recientemente, la STSJ Comunidad Valenciana de 7 de marzo de 2006, Rec. 827/2006 (Tol 1005131) concluye que “la enfermedad que padece la demandante deriva exclusivamente del desempeño de su trabajo, por las condiciones en el que debía desarrollar el mismo (bajo los efectos de un acoso sexual), lo que permite el reconocimiento del origen profesional de la incapacidad permanente por aplicación del art. 115.e) de la LGSS sin necesidad de acreditar un periodo previo de carencia”.

<sup>583</sup> El artículo 115.3 se pronuncia en los siguientes términos: “Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo, las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo”.

Los síntomas de acoso moral encajan en las consideraciones anteriores cuando redunden en ansiedad, pérdida de autoestima, úlcera gastrointestinal, etc., asociadas estos comportamientos provocan en el afectado importantes meras psíquicas y física originándole un desgaste anímico capaz de llevarle a una situación de aislamiento, desánimo y falta de compromiso y a sentirse, en la mayor parte de las ocasiones, incapaz de desarrollar las tareas propias de su puesto de trabajo.

Sin embargo, hay que destacar que del concepto de acoso moral empleado no se desprende la necesidad intrínseca de que se generen patologías psíquicas que requieran tratamiento específico alguno, bastando, en este sentido, con la simple realización de comportamientos que sean objetivamente degradantes, humillantes y envilecedores de la persona que los padece, es decir, que se dirijan a instrumentalizar al individuo, menoscabando consecuentemente su integridad moral<sup>584</sup>. No se niega la posibilidad de que se generen enfermedades de naturaleza psicológica que traigan causa en el ejercicio de estas prácticas, simplemente se vuelve a negar su condición de circunstancia innata al concepto mismo de mobbing.

Si se insiste en la inherencia de la consecución de patologías psicológicas en la conceptualización del acoso moral laboral, se está negando dicha condición a aquellos casos en los que aun sufriendo una situación de degradación y humillación no derivan en cuadros clínicos psicológicos como consecuencia de la capacidad de resistencia, de la personalidad o del propio estado personal en el que se encuentre el individuo en cuestión. En definitiva, se construye un concepto jurídico de mobbing ajeno a consideraciones de carácter psicológico. Una intervención jurídica asociada a patologías psíquicas surgidas por causa del trabajo permitiría que escaparan de la influencia, en este caso, del Derecho Laboral, todas aquellas prácticas de mobbing que no desembocan en dichas situaciones.

Por lo tanto, aunque la opción del “accidente laboral” a la que se remite el Derecho Laboral puede resultar efectiva en unos casos, no puede ser valorada

---

<sup>584</sup> El acoso moral constituye una conducta contraria a la dignidad de la persona susceptible de reconducirse por la vía del art.50 LET (despido libre pero pagado) - STSJ Cataluña 28.11.2001-.



positivamente desde una perspectiva global a través de la que se pretenda erradicar la totalidad de esta clase de comportamientos.

Por otro lado, a la luz de la normativa laboral, el mobbing como menoscabo de la dignidad humana del trabajador, atribuido al empresario, implica el derecho del trabajador a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente (art. 50.1 a) ET en relación con el art. 50.2 del ET). Esta posibilidad no condiciona la intervención del derecho a la consecución de patologías psicológicas. Basta únicamente con verificar el menoscabo sufrido por la dignidad humana para poder ejercer la acción que propicia la correspondiente indemnización económica. A hora bien, aunque en esta segunda vía, parecen tener cabida la totalidad de las conductas constitutivas de mobbing, al margen de consideraciones terapéuticas, existen razones para pensar que la tutela derivada de la normativa laboral no resulta suficiente a efectos de sancionar también la conducta en su conjunto. Es decir, el proceso de acoso al que se ve sometida la persona sumerge a ésta en una inicial situación de absoluto desconcierto y desorientación, no acaba de saber qué le está ocurriendo y ante las presiones y sufrimiento es habitual que opte por la “huida”, aceptando el despido improcedente. De esta manera, el acosador consigue su propósito, pero lo más grave es que la conducta criminal queda impune. En efecto, a pesar de la posibilidad de disponer de una indemnización económica, con el Derecho Laboral, ni se implica al sujeto que ha provocado dicha situación, ni se valoran las consecuencias jurídico-penales derivadas de dicho comportamiento, elementos todos ellos que sólo podrán ser analizados como consecuencia de la intervención del Derecho Penal, frente a los supuestos de grave menoscabo de la integridad moral del trabajador.

En definitiva, el principio de intervención mínima del Derecho Penal no debe servir como argumento para prescindir del Ius Puniendi frente a una conducta lesiva de bienes jurídicos, por el mero hecho de haberse producido dentro del ámbito de las relaciones laborales. Mientras el Derecho Laboral sea incapaz de imponer la sanción que estos comportamientos merecen, en cuanto, lesivos de los intereses fundamentales tutelados por el Derecho Penal, el recurso al ordenamiento jurídico-penal se convertirá en una necesidad de primer orden.

El artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores señala “que se considerarán nulos e ineficaces los actos discriminatorios en las relaciones laborales”. En este sentido, la

LMFAOS 8 Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social) modificó el artículo 17 a fin de ampliar su ámbito de aplicación mediante la inclusión de los nuevos motivos de discriminación y la incorporación expresa como comportamiento prohibido de la discriminación indirecta.

De esta manera: “se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español”.

El precepto no hace ninguna referencia expresa al acoso, sin embargo su configuración como un acto discriminatorio y el hecho de que el art. 180.1 LPL determine que la sentencia dictada en el procedimiento de tutela de la libertad sindical y otros derechos fundamentales, incluidos los procesos por acoso (art. 181 LPL), que estime la vulneración del derecho deberá declarar la nulidad de la conducta y de las consecuencias que de ella se deriven.

En cualquier caso la sanción de nulidad, en relación con el acoso, no siempre tiene la misma eficacia. Efectivamente, la declaración de nulidad se muestra especialmente efectiva con aquellas conductas que se prolongan en el tiempo. Dado que el acoso ad opta muchas veces es tas características en muchas ocasiones el trabajador obtiene con este instrumento una importante tutela frente al acoso sexual.

Por el contrario, cuando las conductas se consuman en un único acto la acción de nulidad se muestra claramente ineficaz, ya que es previsible que cuando judicialmente se declare la nulidad los efectos negativos del ilícito ya se habrán consumado. Tampoco será eficaz la sanción cuando la conducta de acoso no conlleve un empeoramiento de las condiciones de trabajo de la víctima.

Finalmente, la acción de nulidad plantea un problema de aplicación cuando el acoso se comete con ocasión de la celebración del contrato y a resultas del mismo el trabajador finalmente contratado. En estos casos se ha valorado, incluso, imponer, como consecuencia de la nulidad, la contratación del trabajador sobre la base de la tesis de la Constitución que declaró nula la decisión de no prorrogar un contrato temporal basada en un móvil discriminatorio (STC 173/1994 de 7 de junio).

Señalar, por último que la LISOS ha sido modificada por la LOI en una serie de preceptos para incluir expresamente entre las sanciones los incumplimientos de los planes de igualdad, los atentos a la garantía de indemnidad en los supuestos de incumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (nuevos arts. 7.12 ; 8. 12, 13 y 16) y para establecer nuevas responsabilidades empresariales específicas en materia de igualdad (nuevos arts. 46 y 46 bis).

El tradicional olvido de las víctimas ha tenido múltiples repercusiones en el campo jurídico-penal y procesal. Centrado el Derecho penal en la determinación de la responsabilidad del delincuente y de la respuesta más adecuada a la culpabilidad manifestada en el hecho delictivo, el interés por la víctima, si se daba, era meramente instrumental, esto es, para mejor delimitar la responsabilidad del sujeto activo. La misma óptica inspiraba no pocas veces el tratamiento jurídico-procesal del perjudicado.

Los primeros estudios victimológicos confirmaron la importancia que la conducta de la víctima alcanza con frecuencia de cara a entender el comportamiento delictivo, y la existencia de víctimas nada inocentes y hasta culpables. Pronto, sin embargo, la Victimología, como estudio científico de las víctimas y de los procesos de victimización, puso de manifiesto la insuficiencia de aquellas perspectivas y las múltiples necesidades de todo orden derivadas de la victimización criminal, que tanto sufrimiento y tan intensos sentimientos de inseguridad suscita; unas necesidades que la intervención penal en un Estado social y de mocrático de Derecho, atento por tanto a los intereses sociales en juego y a las exigencias de la justicia, en modo alguno puede ni debe olvidar.

Sin embargo hay cierta tendencia <sup>585</sup> hacia el progresivo reconocimiento de la protección de las víctimas como una auténtica «seña de identidad» de un moderno Derecho penal, susceptible, por tanto, de incorporarse al elenco de los principios fundamentales inspiradores de aquél principio de necesidad, de legalidad, de culpabilidad (e imputación subjetiva) y de humanidad como un postulado de especial relevancia y actualidad. Surgen las asociaciones de víctimas de delitos que influyen en la capacidad de los movimientos de víctimas para incidir en la política legislativa penal<sup>586</sup>, principalmente en las materias relativas a la violencia de género, el sistema de justicia juvenil, el terrorismo o la pederastia.

No existe un Estatuto Jurídico de la Víctima en nuestro proceso penal, con carácter general, aun cuando, en gran medida, los derechos que consagra el Estatuto Europeo <sup>587</sup> aparecen formalmente garantizados, al menos respecto de las víctimas de los delitos violentos y de especial gravedad, si bien ello no es sino a través de una regulación dispersa y fragmentaria, que no facilita, desde luego, su eficaz aplicación.

La adecuada protección de la víctima ha de efectuarse desde una doble perspectiva<sup>588</sup>: la normativa, que establezca el adecuado reconocimiento de sus derechos por parte del ordenamiento, pero también la ejecutiva, desde su aplicación práctica por los distintos operadores del sistema. No basta con la aprobación de una legislación adecuada si ello no va acompañado de la adopción de las medidas destinadas a garantizar su efectividad. Dejando a un lado a las víctimas de los delitos de terrorismo, por sus especiales características y problemática bien diferenciada, que exigen un tratamiento individualizado, (Ley 32/1999, de 8 de octubre, de Solidaridad con las víctimas del terrorismo, y Ley 2/2003, de 12 de marzo, en la que se establece un sistema específico de ayudas a las víctimas del terrorismo) nuestras leyes penales sustantivas y procesales configuran el ejercicio de los derechos de las víctimas de la siguiente forma:

---

<sup>585</sup> SUBIJANA ZUNZUNEGUI, I. J. “*El Principio de Protección de las Víctimas en el Orden Jurídico Penal*”. 2006. Comares. Granada. p85

<sup>586</sup> CERREZO DOMÍNGUEZ, A. I. “*El protagonismo de las víctimas en la elaboración de las leyes penales*.” Tirant lo Blanch, Julio 2010. p56.

<sup>587</sup> DECISION MARCO DEL CONSEJO DE 15 DE MARZO DE 2001 RELATIVA AL ESTATUTO DE LA VÍCTIMA EN EL PROCESO PENAL («DOCE núm. L 82/2001, de 22 de marzo de 2001»)

<sup>588</sup> TARDÓN OLMOS, M. “*El estatuto jurídico de la víctima*”. Cuadernos de pensamiento político 19 Julio / Septiembre 2008

1 - El derecho a la participación en el proceso. Este derecho de la víctima comprende el de ser oída durante las actuaciones y facilitar elementos de prueba.

Nuestra Ley de Enjuiciamiento Criminal permite que la víctima se constituya en parte activa de las causas, ejerciendo la acción en el proceso penal<sup>589</sup>. Asimismo, la práctica nos demuestra el cada vez más frecuente recurso de las distintas Administraciones Públicas al ejercicio directo de la acción popular en las causas penales.

2 - El derecho a la información. La víctima, aunque no desee asumir la carga de constituirse en parte en el proceso, sí desea recibir información sobre su curso y las decisiones que puedan afectarle, y su ausencia es una de las causas de la victimización secundaria. En nuestro derecho tal facultad aparece regulada en diversos preceptos que en la Ley de Enjuiciamiento Criminal<sup>590</sup> imponen la obligación de informar a las víctimas de los delitos de los derechos que les asisten en relación al proceso penal, sucesivamente, a la Policía Judicial, al Secretario Judicial, y al Juez. También, que se les informará de la fecha y lugar de celebración del juicio, aunque no se hubiere mostrado parte en la causa, así como la notificación de la sentencia que recaiga. Información que resulta más completa cuando se trata de delitos constitutivos de violencia doméstica y de violencia de género, respecto de los que, con carácter general, impone al Juez la obligación de asegurar que se comuniquen a la víctima los actos procesales que puedan afectar a su seguridad. Debe el Juez o Tribunal que conozca en cada momento de la causa, informar permanentemente a la víctima sobre la situación procesal del imputado así como sobre el alcance y vigencia de las medidas cautelares adoptadas, especialmente, de la situación penitenciaria del agresor.

Esta es también una obligación de las Oficinas de Asistencia a la Víctima, y en la Instrucción de la Fiscalía General del Estado 8/2005, de 26 de julio, se atribuye al Ministerio Fiscal la función de canalizar la información que recibe la víctima, y velar para que sea informada de los derechos que la asisten.

---

<sup>589</sup> TARDÓN OLMOS, M. "El estatuto jurídico de la víctima". Cuadernos de pensamiento político 19 Julio / Septiembre 2008. Señala que "Existen opiniones favorables a incorporar o tras fórmulas de intervención de la víctima, que le permitan hacerse oír en el procedimiento y defender sus intereses, pero sin que necesite asumir los costes económicos y personales que supone su intervención como parte activa, canalizándose a través de la figura del Ministerio Fiscal"

<sup>590</sup> Artículos 771, 765, 776, y 785.

En especial, respecto de las víctimas de la violencia de género, la LO 1/2004 *de Medidas de protección integral a las víctimas de violencia sobre la mujer* establece que esta obligación de informar se extenderá a las medidas contempladas en la Ley relativas a su protección y seguridad y los derechos y ayudas previstos en la misma, así como la referente al lugar de prestación de los servicios de atención, emergencia, apoyo y recuperación integral.

3 - El derecho a la protección de la intimidad y seguridad. En este punto, debemos destacar: La protección de peritos y testigos en causas criminales, establecida por la LO 19/1994, de 23 de diciembre, que establece diversos grados de reserva acerca de la identidad de los mismos en los procesos. Las medidas innominadas del artículo 13 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, que establece que se considerarán como primeras diligencias la de proteger a los ofendidos y perjudicados por el delito, pudiendo establecerse diversas medidas cautelares, como prohibiciones de aproximación, de comunicación, de residencia, etc., o incluso, la propia prisión provisional del agresor, ya que entre las finalidades que la legitiman se establece la de evitar que el imputado pueda actuar contra bienes jurídicos de la víctima. En relación con las víctimas especialmente vulnerables, la LO 8/2006 de 4 diciembre ha modificado la Ley de Enjuiciamiento Criminal para establecer la posibilidad de que la declaración de los testigos menores de edad se lleve a cabo evitando la confrontación visual de los mismos con el inculcado, utilizando para ello cualquier medio técnico que haga posible la práctica de esta prueba. Y también que no se practicarán careos con testigos que sean menores de edad salvo que el Juez lo considere imprescindible y no lesivo para el interés de dichos testigos, previo informe pericial. Medidas dirigidas todas ellas a prevenir el daño psicológico que estas actuaciones procesales puedan producir sobre este grupo de víctimas. También determinadas penas y medidas de seguridad que se pueden imponer en las sentencias, pueden contribuir a la protección de las víctimas, especialmente de aquellas en las que exista riesgo de revictimización (como las víctimas de violencia de género o violencia doméstica), así como las obligaciones o reglas de conducta que se pueden imponer, en los mismos casos, durante la ejecución de la pena, en los casos de suspensión o de sustitución de las penas privativas de libertad.

4 - El derecho a la asistencia. La Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de Ayuda y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual, con su

Reglamento (Real Decreto 738/1997, de 23 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de Ayudas a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual), además de establecer un sistema de ayudas económicas para las víctimas de dichos delitos, prevé una serie de medidas asistenciales que resultan aplicables a todo tipo de víctimas, creando las Oficinas de asistencia a las víctimas, cuya función es informar a las víctimas en relación con los derechos de la citada Ley, orientarla y ayudarla en la tramitación de sus solicitudes, y prestar atención psicológica y material a todo tipo de víctimas, que son gestionadas por el Ministerio de Justicia o por las Comunidades Autónomas.

Respecto de las víctimas de violencia doméstica, la Ley 27/2003, de 31 de julio, les confiere, a través de la orden de protección, un estatuto integral de protección que comprende las medidas cautelares de orden civil y penal, y también aquellas otras medidas de asistencia y protección social establecidas en el ordenamiento jurídico, para cuya efectividad, la propia orden de protección se constituye en título habilitante que puede hacerse valer ante cualquier autoridad y Administración pública.

Y respecto de las víctimas de la violencia de género, la ya citada LO 1/2004, articula un estatuto integral de los derechos de las mujeres víctimas de esta clase de violencia, que contempla los derechos a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita, así como también diversos derechos en el ámbito laboral, para justificar las ausencias de trabajo de las víctimas de la violencia de género, posibilitar su movilidad geográfica, la suspensión con reserva del puesto de trabajo y la extinción del contrato, así como medidas de apoyo a las funcionarias públicas que la sufran, y medidas de apoyo económico, para facilitarles unos recursos mínimos de subsistencia que le permitan independizarse de su agresor.

5- El derecho a la indemnización por los daños causados por el delito <sup>591</sup> \_En nuestro proceso penal la víctima tiene la opción de acumular la acción civil a la acción

---

<sup>591</sup> Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Artículo 116. 1. Toda persona criminalmente responsable de un delito o falta lo es también civilmente si del hecho se derivaren daños o perjuicios. Si son dos o más los responsables de un delito o falta los Jueces o Tribunales señalarán la cuota de que deba responder cada uno.

Artículo 87. 1. Aun cuando no concurren las condiciones 1 y 2 previstas en el artículo 81, el juez o tribunal, con audiencia de las partes, podrá acordar la suspensión de la ejecución de las penas privativas de libertad no superiores a cinco años de los penados que hubiesen cometido el hecho delictivo a causa de

su dependencia de las sustancias señaladas en el número 2 del artículo 20, siempre que se certifique suficientemente, por centro o servicio público o privado debidamente acreditado u homologado, que el condenado se encuentra deshabitado o sometido a tratamiento para tal fin en el momento de decidir sobre la suspensión. El juez o tribunal solicitará en todo caso informe del Médico forense sobre los extremos anteriores.

Artículo 88. 1. Los jueces o tribunales podrán sustituir, previa audiencia de las partes, en la misma sentencia, o posteriormente en auto motivado, antes de dar inicio a su ejecución, las penas de prisión que no excedan de un año por multa o por trabajos en beneficio de la comunidad, y en los casos de penas de prisión que no excedan de seis meses, también por localización permanente, aunque la Ley no prevea estas penas para el delito de que se trate, cuando las circunstancias personales del reo, la naturaleza del hecho, su conducta y, en particular, el esfuerzo para reparar el daño causado así lo aconsejen, siempre que no se trate de reos habituales, sustituyéndose cada día de prisión por dos cuotas de multa o por una jornada de trabajo o por un día de localización permanente. En estos casos el Juez o Tribunal podrá además imponer al penado la observancia de una o varias obligaciones o deberes previstos en el artículo 83 de este Código, de no haberse establecido como penas en la sentencia, por tiempo que no podrá exceder de la duración de la pena sustituida.

Artículo 130. 1. La responsabilidad criminal se extingue: 5. Por el perdón del ofendido, cuando la Ley así lo prevea. El perdón habrá de ser otorgado de forma expresa antes de que se haya dictado sentencia, a cuyo efecto el juez o tribunal sentenciador deberá oír al ofendido por el delito antes de dictarla.

Ley de Enjuiciamiento Criminal.

Artículo 100. De todo delito o falta nace acción penal para el castigo del culpable, y puede nacer también acción civil para la restitución de la cosa, la reparación del daño y la indemnización de perjuicios causados por el hecho punible.

Artículo 105. Los funcionarios del Ministerio Fiscal tendrán la obligación de ejercitar, con arreglo a las disposiciones de la Ley, todas las acciones penales que consideren procedentes, haya o no acusador particular en las causas, menos aquellas que el Código Penal reserva exclusivamente a la querrela privada. También deberán ejercitarlas en las causas por los delitos contra la honestidad que, con arreglo a las prescripciones del Código Penal, deben denunciarse previamente por los interesados, o cuando el Ministerio Fiscal de ba, a su vez, de denunciarlos por recaer dichos delitos sobre personas desvalidas o faltas de personalidad.

Artículo 106. La acción penal por delito o falta que dé lugar al procedimiento de oficio no se extingue por la renuncia de la persona ofendida.

Pero se extinguen por esta causa las que nacen de delito o falta que no pueden ser perseguidos sino a instancia de parte, y las civiles, cualquiera que sea el delito o falta de que procedan.

Artículo 107. La renuncia de la acción civil o de la penal renunciante no perjudicará más que al renunciante; pudiendo continuar el ejercicio de la penal en el estado en que se halle la causa, o ejercitarla nuevamente los demás a quienes también correspondiere.

Artículo 108. La acción civil ha de entablarse juntamente con la penal por el Ministerio Fiscal, haya o no en el proceso acusador particular; pero si el ofendido renunciare expresamente a su derecho de restitución, reparación o indemnización, el Ministerio Fiscal se limitará a pedir el castigo de los culpables.

Artículo 109. En el acto de recibirse declaración por el Juez al ofendido que tuviese la capacidad legal necesaria, el Secretario judicial le instruirá del derecho que le asiste para mostrarse parte en el proceso y renunciar o no a la restitución de la cosa, reparación del daño e indemnización del perjuicio causado por el hecho punible. Asimismo le informará de la posibilidad y procedimiento para solicitar las ayudas que conforme a la legislación vigente puedan corresponderle.

Si no tuviese capacidad legal, se practicará igual diligencia con su representante.

Fuera de los casos previstos en los dos párrafos anteriores, no se hará a los interesados en las acciones civiles o penales notificación alguna que prolongue o detenga el curso de la causa, lo cual no obsta para que el Secretario judicial procure instruir de aquel derecho al ofendido ausente.

En cualquier caso en los procesos que se sigan por delitos comprendidos en el artículo 57 del Código Penal el Juez asegurará la comunicación a la víctima de los actos procesales que puedan afectar a su seguridad.

Artículo 110. Los perjudicados por un delito o falta que no hubieren renunciado a su derecho podrán mostrarse parte en la causa si lo hicieran antes del trámite de calificación del delito, y ejercitar las acciones civiles y penales que procedan o solamente unas u otras, según les conviniere, sin que por ello se retroceda en el curso de las actuaciones.



penal, en el proceso penal, o ejercerla separadamente en el proceso civil. O, ejercer, únicamente, la acción civil, en el proceso penal, siendo su ejercicio competencia del Ministerio Fiscal, en los casos en los que la víctima no se hubiere constituido en parte, salvo que ésta renunciara expresamente a su derecho o se reservase expresamente la posibilidad de ejercerla en un proceso civil.

Por lo que se refiere a la indemnización a las víctimas con cargo a fondos estatales, ya nos hemos referido a la Ley 35/1995, respecto de las víctimas de delitos dolosos violentos y contra la libertad sexual, estableciendo un sistema específico de ayudas económicas, respecto de los españoles, pero también de los nacionales de cualquier Estado miembro de la Unión, a los ciudadanos que residan habitualmente en España y los extranjeros pertenecientes a aquellos países que mantengan reciprocidad en esta materia.

La Disposición Adicional decimonoventa de la LO 1/2004, de 28 de diciembre, previó ya la creación de un Fondo de Garantía de Pensiones, aprobado por el Gobierno en diciembre de 2007, y con un criterio muy restrictivo, puesto que únicamente

---

Aun cuando los perjudicados no se muestren parte en la causa, no por esto se entiende que renuncian al derecho de restitución, reparación o indemnización que a su favor puede acordarse en sentencia firme, siendo menester que la renuncia de este derecho se haga en su caso de una manera expresa y terminante. Cuando el delito o falta cometida tenga por finalidad impedir u obstaculizar a los miembros de las corporaciones locales el ejercicio de sus funciones públicas, podrá también personarse en la causa la Administración local en cuyo territorio se hubiere cometido el hecho punible.

Artículo 111. Las acciones que nacen de un delito o falta podrá ejercitarse junta o separadamente; pero mientras estuviere pendiente la acción penal no se ejercitará la civil con separación hasta que aquélla haya sido resuelta en sentencia firme, salvo siempre lo dispuesto en los artículos 4, 5 y 6 de este Código.

Artículo 112. Ejercitada sólo la acción penal, se entenderá utilizada también la civil, a no ser que el dañado o perjudicado la renunciase o la reservase expresamente para ejercitarla después de terminado el juicio criminal, si a ello hubiere lugar.

Si se ejercitase sólo la civil que nace de un delito de los que no pueden perseguirse sino en virtud de querrela particular, se considerará extinguida desde luego la acción penal.

Artículo 113. Podrán ejercitarse expresamente las dos acciones por una misma persona o por varias; pero siempre que sean dos o más las personas por quienes se utilicen las acciones derivadas de un delito o falta lo verificarán en un solo proceso y, si fuere posible, bajo una misma dirección y representación, a juicio del Tribunal.

Artículo 116. La extinción de la acción penal no lleva consigo la de la civil, a no ser que la extinción proceda de haberse declarado por sentencia firme que no existió el hecho de que la civil hubiese podido nacer.

En los demás casos, la persona a quien corresponda la acción civil podrá ejercitarla ante la jurisdicción y por la vía de la civil que proceda, contra quien estuviere obligado a la restitución de la cosa, reparación del daño o indemnización del perjuicio sufrido.

Artículo 117. La extinción de la acción civil tampoco lleva consigo la de la penal que nazca del mismo delito o falta. La sentencia firme absolutoria dictada en el pleito promovido por el ejercicio de la acción civil, no será obstáculo para el ejercicio de la acción penal correspondiente.

garantizará el cobro de una parte de la pensión de alimentos a los hijos de parejas separadas que se vean desprotegidos por el impago de alguno de los padres. Por cada descendiente beneficiario, el progenitor podrá recibir una cuantía máxima de 100 euros al mes. Las cantidades concedidas lo serán en calidad de anticipos reintegrables que se limitarán a 18 meses, siempre y cuando las pensiones alimenticias hayan sido acordadas en resolución judicial.

La víctima no sólo no es oída antes de resolver sobre la concesión de beneficios en la ejecución o penitenciarios al penado, sino que ni siquiera tiene derecho a conocer la situación de éste, salvo que se trate de delitos de violencia de género, en cuyo caso, la víctima ha de conocer, como ya hemos señalado, cualquier actuación que afecte a su seguridad, y, en particular, la situación penitenciaria de su agresor. Por ello, ha de garantizarse, y, en su caso, extenderse la protección a las víctimas de los delitos en la fase de ejecución de las penas impuestas en las sentencias condenatorias.

6) Finalmente, ha llegado el momento de incorporar a nuestro ordenamiento jurídico la mediación penal, con carácter general. La ya mencionada Decisión Marco del Consejo de la Unión Europea, sobre el Estatuto Jurídico de la Víctima en el proceso penal, de 15 de marzo de 2001, instó a los Estados a poner “en vigor las disposiciones legales necesarias para impulsar la mediación en las causas penales, y velar por que pueda tomarse en consideración todo acuerdo entre víctima e inculpado, a más tardar, el 22 de marzo de 2006”.

La mediación penal es un mecanismo de participación voluntaria del imputado y la víctima del delito o falta cometidos, en un proceso de diálogo y comunicación conducido por un mediador imparcial, con el objetivo fundamental de conseguir la reparación adecuada del daño causado y la solución del conflicto desde una perspectiva justa y equilibrada para los intereses de ambas partes, que situaría el énfasis en los derechos de las víctimas, en una concepción del proceso penal que se ha dado en llamar de justicia reparadora o restauradora, desde la cual, ésta no sería sino una alternativa al propio proceso.

En nuestro ordenamiento penal, salvo en la jurisdicción de menores, la única referencia expresa a la mediación penal es la que contiene el artículo 44 de la tan citada

LO 1/2004, que determina la competencia de los Juzgados de Violencia Sobre la Mujer, y que en su número 5, señala, expresamente que: “En todos estos casos está vedada la mediación”. Sin embargo, su progresiva incorporación en diferentes países de nuestro entorno, como un sistema complementario de la justicia penal clásica ha permitido ya constatar que puede resultar una fórmula adecuada para abordar los problemas asociados a cierto tipo de criminalidad (en especial, faltas y delitos menos graves), puesto que permite que la reparación a las víctimas, la restitución del daño y, a veces, también, la reconciliación entre las partes, constituyan valores complementarios de la acción penal, con eficacia para producir una razonable protección de las víctimas, instaurando un procedimiento ágil, que refuerza la aproximación de la justicia al ciudadano, y también como un recurso adecuado para evitar la reincidencia del delincuente.

Por último, en cuanto a la protección de las víctimas por acoso sexual en el trabajo y del acoso por razón de sexo en el trabajo, el artículo 48 de la Ley LOI señala una serie de “medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo”. Dichas medidas, de acuerdo con la redacción de este precepto son obligatorias para las empresas, las cuales “deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”. Asimismo, se involucra a los representantes de los trabajadores que “deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos” (Art. 48 LOI).

Las medidas empresariales básicamente son las siguientes: una obligación genérica de promoción de un entorno laboral libre de acoso sexual y por razón de sexo, y una obligación específica de implantación de procedimientos específicos de prevención y de tramitación de las denuncias por acoso. Para su concreción puede tomarse como base las directrices del Código Práctico de Conducta, recogido en el Anexo la Recomendación de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991.

Este Código proporciona un diseño orientativo de actuación práctica para

prevenir el acoso sexual en el trabajo y para garantizar la rápida aplicación de los instrumentos reparadores evitando su repetición, así como para fomentar entre los hombres y las mujeres el respeto de la integridad humana. Los principales destinatarios de estas recomendaciones son los trabajadores, los empresarios y los sindicatos. La idea básica de la que se parte es la concepción del acoso sexual como un acto indebido hacia el trabajador, por lo que “los empresarios deberán ocuparse del mismo al igual que hacen cualquier otra forma de comportamiento indebido hacia el trabajador y debe evitar acosar a los propios trabajadores. Puesto que el acoso sexual constituye un riesgo para la salud y la seguridad, los empresarios tienen la responsabilidad de tomar medidas para reducir al mínimo este riesgo, al igual que hacen con otros peligros. Como el acoso sexual a menudo supone un abuso de poder, es posible que los empresarios sean responsables del uso indebido de la autoridad que han delegado”.

Como medidas concretas se propone, en primer lugar, la elaboración empresarial de una “Declaración de Principios” que disponga expresamente el respeto debido a la dignidad de todos los trabajadores y que no se permitirá ni tolerará el hostigamiento sexual, así como el derecho que tienen todos los trabajadores a presentar denuncias si estos hechos llegan a producirse. Se aconseja que la Declaración imponga a los directores, mandos intermedios y supervisores aplicar los principios elaborados en ella y emprender las medidas correctoras necesarias para garantizar su cumplimiento. Asimismo, todos los trabajadores deberán cumplir con la declaración y velar por que todos los trabajadores sean tratados con respeto. Es necesario igualmente que la declaración integre el procedimiento que habrán de seguir los trabajadores afectados por un acoso sexual. Dicho procedimiento deberá garantizar un tratamiento serio, rápido y confidencial de todo tipo de queja, la protección frente a las represalias y la garantía de que finalizará mediante la aplicación de las medidas disciplinarias adecuadas contra los culpables. En segundo lugar, la “Declaración de Principios” debe ponerse en conocimiento efectivo de todos los integrantes de la empresa, subrayándose el compromiso de la empresa en el mantenimiento de un ambiente de trabajo exento de comportamientos que puedan significar un atentado contra la dignidad, la libertad y la salud de todos los trabajadores. En tercer lugar, se aconseja la formación de los mandos en la materia, para hacer efectiva esta política anti-acoso.

En relación con los procedimientos aludidos para la tramitación de las denuncias

(considerado como un instrumento fundamental en la lucha frente al acoso, al servir como un incentivo para que las personas que sufren acoso denuncien la situación que sufren) el Código de Conducta aboga por un primer intento de solución informal, en el que la víctima debe de poner en conocimiento, por sí misma o por un intermediario, que dicho comportamiento resulta molesto, ofensivo y perturba. Si con esta medida no desaparece deberá presentarse una queja formal. A tal fin ayudará la creación de un procedimiento que examine las denuncias, de acuerdo con los principios antes mencionados, que inspire la máxima confianza a los trabajadores y que precise la persona ante quien se debe formular la denuncia. Se aconseja la creación de la figura de un asesor que asista a los trabajadores, con la función de resolver cualquier problema ya sea por la vía oficial o extraoficial. Los empresarios deberán vigilar y examinar el funcionamiento de estos procedimientos a fin de comprobar su eficacia.

El Código de Conducta destaca, en relación con la investigación a realizar dentro de dicho procedimiento, la importancia de que “se lleven a cabo con tacto y con el debido respeto a los derechos tanto de la persona que ha presentado la denuncia como de la persona objeto de la misma. La investigación debería ser independiente y objetiva. Las personas que la realicen no deberían tener relación alguna con la denuncia, y debería intentarse por todos los medios resolverla con prontitud; el procedimiento debería establecer un plazo máximo para la tramitación de las denuncias, habida cuenta de los plazos que pueda establecer la legislación nacional para la presentación de una denuncia por la vía legal”. Se hace hincapié en la necesidad de que este procedimiento sea confidencial y que salvaguarde tanto los derechos de la víctima como la dignidad y los derechos del presunto agresor. También, en relación con este procedimiento, “se recomienda como práctica adecuada que tanto la persona que presenta la denuncia como la persona objeto de la misma tengan derecho a ser acompañadas y/o representadas, quizá por un representante de su sindicato, un amigo o un compañero; que se informe detalladamente a la persona objeto de la denuncia sobre la naturaleza de la misma y la posibilidad de contestar a la misma, y que se mantenga una estricta confidencialidad durante todo el curso de la investigación de una denuncia. Cuando sea necesario interpellar testigos, deberá subrayarse la importancia del carácter confidencial”.

Por otra parte, “cuando se acepte una denuncia y se considere que es necesario, transferir o trasladar a una de las partes deberá permitirse, cuando sea posible, que la

persona que ha presentado la denuncia decida si desea permanecer en su puesto o ser trasladada. No deberá sancionarse en ningún modo a la persona que haya presentado una denuncia que haya sido aceptada, y además, cuando esto suceda, el empresario deberá supervisar la situación para asegurarse de que el acoso ha cesado”. En fin, “aunque una denuncia no sea aceptada, por ejemplo porque se considere que las pruebas no son concluyentes, deberá ofrecerse la posibilidad de un traslado o una reorganización del trabajo de uno de los trabajadores afectados en vez de pedirles que sigan trabajando juntos contra la voluntad de ambas partes”.

Por último, atiende el Código de Conducta al régimen disciplinario que deba derivarse de una conducta de acoso sexual. En este sentido se recomienda “que las infracciones de la política del establecimiento para la protección de la dignidad de los trabajadores en el trabajo sean consideradas como faltas contra la disciplina y que las normas de disciplina establezcan claramente qué comportamiento se considera como conducta indebida en el trabajo. Constituye también una buena práctica indicar claramente la gama de sanciones que pueden imponerse a las personas que violen la norma, y que la persecución o las represalias contra el trabajador que presente de buena fe una denuncia de acoso sexual serán consideradas como una falta contra la disciplina”.

Independientemente de que se opte por estas medidas u otras similares hay que determinar cuál es el procedimiento que debe seguirse para su implementación. El primer párrafo del artículo 48.1 deja clara la existencia de una obligación empresarial en materia de acoso, el segundo párrafo señala de forma expresa que “con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación”. Es decir, de acuerdo con el sentir literal de la norma, para cumplir con la obligación impuesta la empresa puede facultativamente adoptar medidas, pero si se adoptan deberán necesariamente ser negociadas.

La manera más efectiva de hacer frente al acoso sexual es elaborar y aplicar una política en el ámbito empresarial<sup>592</sup>. Las medidas que la Comisión Europea propone para hacer frente al acoso sexual son las siguientes: Debe existir una declaración de principios de los empresarios en el sentido de mostrar su implicación y compromiso en la erradicación del acoso, en la que se prohíba el acoso sexual, y se defienda el derecho de todos los trabajadores a ser tratados con dignidad, manifestando que las conductas de acoso ni se permitirán ni perdonarán y se explicitará el derecho a la queja de los trabajadores cuando ocurran. Se explicará a qué se entiende por comportamiento inapropiado y se dejará claro que los superiores tienen el deber de poner en práctica la política contra el acoso sexual. La declaración deberá explicar el procedimiento que deben seguir las víctimas, asegurando la seriedad, la confidencialidad y la protección contra posibles represalias. Se especificará la posible adopción de medidas disciplinarias. La organización de la empresa debe asegurarse que la política de no acoso sea comunicada a los trabajadores y de que éstos sepan que tienen un derecho de queja para el que existe un firme compromiso en no tolerar los comportamientos de acoso sexual. La responsabilidad de asegurar un entorno de trabajo respetuoso es de todos los trabajadores, recomendándose a los mandos que tomen medidas para promover la política de no acoso sexual. Se debe proporcionar una formación general a mandos y gestores. A aquellos a quienes se asignen cometidos específicos en materia de acoso sexual habrán de recibir una formación especial para desempeñar con éxito sus funciones (información legal sobre la materia, habilidades sociales para manejar conflictos, etc.).

Deben existir procedimientos tanto formales como informales. Los procedimientos informales buscan solucionar la situación a través de la confrontación directa entre las partes o a través de un intermediario; los procedimientos formales buscan una investigación del asunto y la imposición final de sanciones si se confirma la existencia de acoso. Se debe intentar solucionar el problema de manera informal. Se aconseja acudir al procedimiento formal cuando el informal no dé resultado o sea inapropiado para resolver el problema. Se recomienda que se designe a una persona a la que se formará para ofrecer consejo y asistencia y participar en la resolución de

---

<sup>592</sup> MANSILLA IZQUIERDO, F. “Otros riesgos psicosociales en el trabajo” [www.psicologia-online.com](http://www.psicologia-online.com)

problemas, tanto en los procedimientos formales como en los informales; la aceptación de tales funciones debe ser voluntaria y los representantes sindicales y los trabajadores deben estar de acuerdo. El procedimiento de reclamación debe proporcionar a los trabajadores la seguridad de que sus quejas y alegaciones serán tratadas con toda seriedad. Las investigaciones que se lleven a cabo deben ser independientes y objetivas; los investigadores no deben tener ninguna conexión con las partes. Es conveniente que las normas disciplinarias recojan claramente las conductas de acoso sexual y las correspondientes sanciones. Se recomienda la inclusión de algún artículo referente al acoso sexual en el Convenio Colectivo de los trabajadores de la empresa. Es conveniente realizar consultas a través de las diferentes centrales sindicales o grupos de ayuda, ya que suelen tener establecidos sistemas de apoyo a la víctima.

La víctima, al igual que en todo caso de acoso, tiene derecho a la indemnización por daños y perjuicios. La indemnización económica para reparar daños y perjuicios de un acoso sexual en el ámbito laboral es un mecanismo de protección por los siguientes motivos: 1º. - La indemnización abarca daños materiales y morales. Téngase en cuenta que éstos últimos pueden ser relevantes en los casos de acoso sexual ambiental en los que no existe pérdida de derechos o condiciones laborales. 2º. - La indemnización opera como incentivo para la empresa al objeto de que establezca procedimientos de prevención de acoso sexual.

En los dos procesos tratados como medios de protección ante la conducta de acoso, puede solicitarse la indemnización por daños y perjuicios. Así, en los casos de demanda de tutela de derechos fundamentales, la sentencia, si se solicita, puede ordenar la condena a una indemnización por daños morales y materiales (artículo 180 del TRLPL "...incluida la indemnización).

Y finalmente, la víctima tiene, en su interés la "garantía de indemnidad", que es un derecho fundamental que se encuadra dentro del derecho a la tutela judicial efectiva del art. 24 de la CE, aunque no lo recoja de modo expreso, cuyo contenido ha sido perfilado por el propio Tribunal Constitucional, señalando al respecto que "el derecho a la tutela judicial no se satisface solamente mediante la actuación de Jueces y Tribunales, sino también a través de la garantía de indemnidad, en virtud de la cual del ejercicio de la acción judicial no pueden derivarse para el trabajador consecuencias



perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas. Así, en el ámbito de la relación de trabajo, la citada garantía se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas del ejercicio por parte del trabajador de su derecho a pedir la tutela de los Jueces y Tribunales en orden a la satisfacción de sus derechos e intereses legítimos”.

La previsión legal de este derecho en materia de igualdad de trato y no discriminación, aplicable por tanto en materia de acoso, ha venido igualmente marcada por la normativa comunitaria que ha reconocido esta garantía como una forma más de lucha frente a la discriminación. Las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE establecen expresamente esta protección frente a las represalias que pudieran derivarse ante las reclamaciones tendentes a exigir la igualdad de trato. Igualmente en materia de acoso sexual el Informe Rubenstein sobre acoso sexual elaborado en el seno de la Unión Europea en 1987 ya prestaba atención a este elemento disuasorio de la denuncia y así en la propuesta de Directiva que acompañó al Informe se instaba a los estados miembros a adoptar medidas para la aplicación de sanciones (art. 5), protección de la dignidad sobre el procedimiento (art. 6) y evitar represalias empresariales (art. 7). Además, puesto que, en ocasiones, las represalias no emanan de la empresa, sino de los propios compañeros del denunciante el Código práctico de conducta que acompañó a la Recomendación de 27 de noviembre de 1991 señaló que “constituye también una buena práctica indicar claramente la gama de sanciones que pueden imponerse a las personas que violen la norma, y que la persecución o las represalias contra el trabajador que presente de buena fe una denuncia de acoso sexual serán consideradas como una falta contra la disciplina”

La LOI también se ha referido a este derecho de protección, señalando en su artículo 9 que “también se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres”.

Para ello, se ha modificado el art. 17.1 párrafo 2º ET, en virtud del cual “serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación

efectuada en la empresa o ante una actuación administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación”. Este precepto, en su versión original, fue introducido por la LMFAOS que, de esta manera, consagró legalmente un aspecto de la denominada “garantía de indemnidad”, protegiendo al trabajador de las posibles represalias que pudiéran derivarse de una reclamación judicial o interna, planteada ante los órganos de dirección o a través de sus representantes, mediante la declaración de nulidad de las decisiones empresariales que por tal motivo se tomen.

En principio el art. 9 LOI tiene un contenido muy amplio, tutelando no sólo las reacciones ante las denuncias, demandas, recursos o reclamaciones, sino también ante las quejas. Por ello, en primer lugar, se protege al trabajador en relación con el inicio de una acción judicial o administrativa, en cualquiera de sus fases y, en segundo lugar, en el ámbito interno a la empresa se protegen tanto las peticiones o exigencias (reclamaciones) de los trabajadores en la empresa, como cualquier manifestación de disconformidad (quejas) que puedan manifestar a la empresa en relación con el principio de igualdad de trato. El reformado artículo 17 ET, sin embargo, no tiene un ámbito tan amplio, ya que sí recoge la garantía referida a las acciones externas, incluyendo las acciones administrativas, pero en relación con las actuaciones internas sólo se recogen las reclamaciones, por lo que se produce una restricción en la protección en relación con el art. 9 LOI.

## 7-PROCEDIMIENTOS REPARADORES DE LA VÍCTIMA

### 7.1 Reparación Indemnizatoria.

El procedimiento normal, establecido de antiguo de reparación de la víctima es la determinación de la responsabilidad civil derivada del delito o de negligencia o dolo empresarial o del perjuicio sufrido en caso de seguir la vía laboral o administrativa frente al acoso, añadida a la sanción al agresor.

Las indemnizaciones<sup>593</sup> han de cubrir<sup>594</sup> el daño patrimonial y el moral.

El daño patrimonial, incluye “pérdidas o gastos” a las personas víctimas de violencia psicológica: Pérdidas en devengos del trabajo y disminución de oportunidades en la carrera laboral: en los casos de menor afección, el acoso siempre supone una merma de la productividad, y por lo tanto sí hay una parte del salario vinculada al

---

<sup>593</sup> A la hora de valorar la indemnización debe tenerse presente que tanto el Art. 18 de la Directiva 2006/54/CEE como el Art. 10 L.O.I. subrayan la necesidad de una indemnización o reparación “real y efectiva del perjuicio sufrido por una persona a causa de una discriminación por razón de su sexo, de manera disuasoria y proporcional al perjuicio sufrido”.

<sup>594</sup> FERNÁNDEZ, J., “*Perspectivas psicosociales en torno al acoso y violencia psicológica en el trabajo*”.(en FERNÁNDEZ, J; GARCÍA,B; GÓMEZ, F.J.; MARTÍNEZ, C; MOLINA,C; OLARTE, S; PEDROSA,S.I; RODRÍGUEZ,M.L.(coordinador Colectivo,M) “*Acoso moral en el trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*,”Thomson Aranzadi,2006, Cizur Menor,Navarra,pp29-31

cumplimiento de objetivos, esta será la primera de las repercusiones. Junto a la misma en numerosos casos el tiempo de baja y las ausencias complementarias supondrán una nueva zona de mermas: Finalmente pueden darse otras dos zonas de impacto económico: los cambios de departamento o área, como solución provisional o definitiva, implica una adaptación y la posible merma, al menos temporal en oportunidades de carrera; en el caso extremo, no debemos olvidar que la elección de jubilaciones anticipadas o de fórmulas de despido concertado suponen una práctica no infrecuente cuando no se encuentra otra alternativa o puede aguantarse más. Costes derivados de los tratamientos de la asistencia psicológica-psiquiátrica( generalmente privada, y el tiempo medio de tratamiento es de tres meses) y de los medicamentos, dejando al margen los gastos de transporte probablemente involucrados en visitas regulares. Costes en terceros (implicados con la persona) vinculados al acompañamiento en las situaciones de tratamiento, asunción de responsabilidades domésticas, etc.

El daño moral, cuyo impacto es de difícil reparación, se refiere a: Una salud afectada durante un tiempo variable que exige con uso de medicamentos durante cierto tiempo hasta que se logra la estabilización. Una percepción de la vida y el trabajo cambiada: durante un tiempo importante, incluso con apoyo terapéutico, se producirá un cambio personal notable, con una pérdida del significado del propio trabajo y visión negativa de la vida. Esto puede tardar más de un semestre en erradicarse (contando con apoyo psicológico y del medio). En el caso de que la persona o institución agresora no tenga una sanción percibida como acorde al daño, la percepción de un medio/un mundo injusto perdurará. Un deterioro de la percepción del ambiente y las relaciones: tanto en el ámbito laboral (la decepción respecto de iguales y superiores puede mutar a sobreexigencias respecto de los mismos.) como en el personal( el punto de desgaste en las personas allegadas puede producir distanciamientos, costes en salud por el sobreesfuerzo) y otras a considerar: actividades no desarrolladas por tener que ocupar esfuerzos a la situación y al daño, cambios en el estilo de vida, etc. Y no es menos cierto que otros dependerán de la forma de ser de la persona afectada, la intensidad de la situación, el grado de apoyo, éxito en las respuestas, tiempo de presión sufridos. Como un error judicial, la violencia psicológica supone una interrupción de la vida cuya reparación, además de en lo económico, se efectuará más fácilmente en lo moral cuando se produzca una respuesta social e institucional de comprensión y restitución de la

dignidad, un reconocimiento, y lo gremos que quien lo ha sufrido advierta que es un superviviente con oportunidades de disfrutar de aquello que puede darnos la vida”.

En la STS.24.3.97, en relación con el daño moral se señala que “ no cabe olvidar que cuando de indemnizar los daños morales se trata, los órganos judiciales no pueden disponer de una prueba que les permita cuantificar con criterios económicos la indemnización procedente, por tratarse de magnitudes diversas y no homologables, de tal modo que, en tales casos poco más podrán hacer que destacar la gravedad de los hechos, su entidad real o potencial, la relevancia y repulsa social de los mismos, así como las circunstancias personales de los ofendidos y, por razones de congruencia, las cantidades solicitadas por las acusaciones.” El daño moral, además está relacionado con la significación espiritual que el delito tiene con relación a la víctima”.

También se satisface a la víctima acudiendo a la vía penal, que impone, en su caso, junto a la sanción punitiva, la indemnización reparadora.<sup>595</sup>

Considerando que el acoso sexual en el ámbito de una relación de empleo o profesional, es especie del acoso laboral es preciso referirse a la ley 35/95 de asistencia y ayudas a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual, que regula la reparación indemnizatoria de las víctimas conforme al siguiente articulado:

“Artículo 1. Objeto.1. Se establece un sistema de ayudas públicas en beneficio de las víctimas directas e indirectas de los delitos dolosos y violentos, cometidos en España,

---

<sup>595</sup> Artículo 111. 1. Deberá restituirse, siempre que sea posible, el mismo bien, con abono de los deterioros y menoscabos que el Juez o Tribunal determinen. La restitución tendrá lugar aunque el bien se halle en poder de tercero y éste lo haya adquirido legalmente y de buena fe, dejando a salvo su derecho de repetición contra quien corresponda y, en su caso, el de ser indemnizado por el responsable civil del delito o falta. 2. Esta disposición no es aplicable cuando el tercero haya adquirido el bien en la forma y con los requisitos establecidos por las Leyes para hacerlo irreivindicable.

Artículo 112. La reparación del daño podrá consistir en obligaciones de dar, de hacer o de no hacer que el Juez o Tribunal establecerá atendiendo a la naturaleza de aquél y a las condiciones personales y patrimoniales del culpable, determinando si han de ser cumplidas por él mismo o pueden ser ejecutadas a su costa.

Artículo 113. La indemnización de perjuicios materiales y morales comprenderá no sólo los que se hubieren causado al agraviado, sino también los que se hubieren irrogado a sus familiares o a terceros.

Artículo 114. Si la víctima hubiere contribuido con su conducta a la producción del daño o perjuicio sufrido, los Jueces o Tribunales podrán moderar el importe de su reparación o indemnización.

Artículo 115. Los Jueces y Tribunales, al declarar la existencia de responsabilidad civil, establecerán razonadamente, en sus resoluciones las bases en que fundamentan la cuantía de los daños e indemnizaciones, pudiendo fijarla en la propia resolución o en el momento de su ejecución.

con el resultado de muerte, o de lesiones corporales graves, o de daños graves en la salud física o mental.<sup>2</sup> Se beneficiarán asimismo de las ayudas contempladas por esta Ley las víctimas “

Artículo 2. Beneficiarios.”1. Podrán acceder a estas ayudas quien es, en el momento de perpetrarse el delito, sean españoles o nacionales de algún otro Estado miembro de la Unión Europea o quienes, no siéndolo, residan habitualmente en España o sean nacionales de otro Estado que reconozca ayudas análogas a los españoles en su territorio. En el caso de fallecimiento, lo previsto en el párrafo anterior será exigible respecto de los beneficiarios a título de víctimas indirectas, con independencia de la nacionalidad o residencia habitual del fallecido.<sup>2</sup> Podrán acceder a estas ayudas, a título de víctimas directas, las personas que sufran lesiones corporales graves o daños graves en su salud física o mental como consecuencia directa del delito.<sup>3</sup> Son beneficiarios a título de víctimas indirectas, en el caso de muerte, y con referencia siempre a la fecha de ésta, las personas que reúnan las condiciones que se indican a continuación:<sup>a</sup>El cónyuge del fallecido, si no estuviera separado legalmente, o la persona que hubiera venido conviviendo con el fallecido de forma permanente con análoga relación de afectividad a la de cónyuge, con independencia de su orientación sexual, durante, al menos, los dos años anteriores al momento del fallecimiento, salvo que hubieran tenido descendencia en común, en cuyo caso bastará la mera convivencia.<sup>b</sup>Los hijos del fallecido, que dependieran económicamente de él, con independencia de su filiación o de su condición de póstumos. Se presumirá económicamente dependientes del fallecido a los hijos menores de edad y mayores incapacitados.<sup>c</sup>Los hijos que, no siéndolo del fallecido, lo fueran de las personas contempladas en el párrafo a) anterior, siempre que dependieran económicamente de aquél.<sup>d</sup>En defecto de las personas contempladas por los párrafos a), b) y c) anteriores, serán beneficiarios los padres de la persona fallecida si dependieran económicamente de ella.<sup>4</sup> De concurrir varios beneficiarios a título de víctimas indirectas, la distribución de la cantidad a que ascienda la ayuda se efectuará de la siguiente forma: a. La cantidad se dividirá en dos mitades. Corresponderá una al cónyuge o a la persona que hubiera venido conviviendo con el fallecido en los términos del párrafo a) del apartado anterior. Corresponderá la otra mitad a los hijos contemplados por los párrafos b) y c) del apartado anterior, y se distribuirá entre todos ellos por partes iguales.<sup>b</sup>De resultar beneficiarios los padres del fallecido, la cantidad a que ascienda la

ayuda se repartirá entre ellos por partes iguales.5. Serán también beneficiarios a título de víctimas indirectas los padres del menor que fallezca a consecuencia directa del delito.”

El Artículo 3 recoge supuestos especiales de denegación o limitación<sup>596</sup>.

El Artículo 4, proporciona un concepto de lesiones y daños.” 1. A los efectos de la presente Ley, son lesiones graves aquellas que menoscaben la integridad corporal o la salud física o mental y que incapaciten con carácter temporal o permanente a la persona que las hubiera sufrido.No se considerará incapacidad permanente aquella que no suponga un grado de minusvalía de, al menos, el 33 %.2. Las lesiones corporales o los daños a la salud física o mental habrán de tener entidad suficiente como para que, conforme a la legislación de la Seguridad Social, tuviera lugar una declaración de invalidez permanente en cualquiera de sus grados o una situación de incapacidad temporal superior a seis meses.3. Reglamentariamente se determinarán el procedimiento y el órgano competente para la calificación de las lesiones o daños a la salud.”

Las indemnizaciones de esta ley son incompatibles con la percepción de las indemnizaciones por daños y perjuicios causados por el delito, que se establezcan mediante sentencia (Artículo 5)<sup>597</sup>.

---

<sup>596</sup> 1. Se podrá denegar la ayuda pública o reducir su importe cuando su concesión total o parcial fuera contraria a la equidad o al orden público atendidas las siguientes circunstancias declaradas por sentencia:

- a. El com portamiento del beneficiario si hubiera contri buido, directa o indirectam ente, a la comisión del delito, o al agravamiento de sus perjuicios.
- b. Las relaciones del beneficiario c on el a utor del delito, o su pe rtenencia a una organización dedicada a las acciones delictivas violentas.

2. Si el fallecido o a con secuencia del delito estu viera in curso en al guna de las cau sas de denegación o limitación de las ayudas c ontempladas e n el apa rtado anterior, podrán acce der a las mis mas los beneficiarios a título de víctimas indirectas, si quedaran en situación de desamparo económico.

<sup>597</sup> In compatibilidades.1. La p ercepción de las ayu das reguladas en la p resente Ley n o será co mpatible con la p ercepción de las indem nizaciones por da ños y perjuicios c ausados por e l delito, que se establezcan mediante sentencia.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, procederá el eventual abono de toda o parte de la ayuda regulada en la presente Ley y normas de desarrollo cuando el culpable del delito haya sido declarado en situación de insolvencia parcial, sin que en ningún caso pueda percibirse por ambos conceptos importe mayor del fijado en la resolución judicial.

2. Asimismo, las ayudas contempladas en esta Ley serán incompatibles con las indemnizaciones o ayudas económicas a que el beneficiario de las mismas tuviera derecho a través de un sistema de seguro privado, así como, en el supuesto de incapacidad temporal de la víctima, con el subsidio que pudiera corresponder por tal incapacidad en un régimen público de Seguridad Social.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, procedería el eventual abono de la ayuda re gulada en la presente Ley y n ormas de desarrollo, al beneficiario d e u n s eguro p rivado cua ndo el i mporte de l a indemnización a percibir en virtud del mismo fuera inferior a la fijada en la sentencia sin que la diferencia a pagar pueda superar el baremo fijado.

En los Artículos 6 a 9 se regulan materias procesales<sup>598</sup>

3. En los supuestos de lesiones o daños determinantes de la incapacidad permanente o muerte de la víctima, la percepción de las ayudas será compatible con la de cualquier pensión pública que el beneficiario tuviera derecho a percibir.

4. Las ayudas por incapacidad permanente serán compatibles con las de incapacidad temporal.

<sup>598</sup> Artículo 6. Criterios para determinar el importe de las ayudas. 1. El importe de las ayudas no podrá superar en ningún caso la indemnización fijada en la sentencia. Tal importe se determinará mediante la aplicación de las siguientes reglas, en cuanto no supere la cuantía citada:

a. De producirse situación de incapacidad temporal, la cantidad a percibir será la equivalente al duplo del salario mínimo interprofesional diario vigente, durante el tiempo en que el afectado se encuentre en tal situación después de transcurridos los seis primeros meses.

b. De producirse lesiones invalidantes, la cantidad a percibir como máximo se referirá al salario mínimo interprofesional mensual vigente en la fecha en que se consoliden las lesiones o daños a la salud y dependerá del grado de incapacitación de acuerdo con la siguiente escala:

- *Incapacidad permanente parcial*: cuarenta mensualidades.
- *Incapacidad permanente total*: sesenta mensualidades.
- *Incapacidad permanente absoluta*: noventa mensualidades.
- *Gran invalidez*: ciento treinta mensualidades.

c. En los casos de muerte, la ayuda máxima a percibir será de ciento veinte mensualidades del salario mínimo interprofesional vigente en la fecha en que se produzca el fallecimiento.

2. El importe de la ayuda se establecerá mediante la aplicación de coeficientes correctores sobre las cuantías máximas previstas en el apartado anterior, en la forma que reglamentariamente se determine y en atención a:

- a. La situación económica de la víctima y del beneficiario.
- b. El número de personas que dependieran económicamente de la víctima y del beneficiario.
- c. El grado de afectación o menoscabo que sufriera la víctima dentro de los límites de aquella situación que le correspondiera de entre las previstas por el artículo 6.1.b) de esta Ley.

3. En el supuesto contemplado por el artículo 2.5 de esta Ley, la ayuda consistirá únicamente en el resarcimiento de los gastos funerarios que hubieran satisfecho efectivamente los padres o tutores del menor fallecido, en la cuantía máxima que reglamentariamente se determine.

4. En los supuestos de delitos contra la libertad sexual que causaren a la víctima daños en su salud mental, el importe de la ayuda sufragará los gastos del tratamiento terapéutico libremente elegido por ella, en la cuantía máxima que reglamentariamente se determine.

Será procedente la concesión de esta ayuda aun cuando las lesiones o daños sufridos por la víctima no sean determinantes de incapacidad temporal.

En cualquier caso, la ayuda prevista por este apartado será compatible con la que correspondiera a la víctima si las lesiones o daños sufridos produjeran incapacidad temporal o lesiones invalidantes.

Artículo 7. Prescripción de la acción. 1. La acción para solicitar las ayudas prescribe por el transcurso del plazo de un año, contado desde la fecha en que se produjo el hecho delictivo. El plazo de prescripción quedará suspendido desde que se inicie el proceso penal por dichos hechos, volviendo a correr una vez recaiga resolución judicial firme que ponga fin provisional o definitivamente al proceso y le haya sido notificada personalmente a la víctima.

2. En los supuestos en que a consecuencia directa de las lesiones corporales o daños en la salud se produjese el fallecimiento, se abrirá un nuevo plazo de igual duración para solicitar la ayuda o, en su caso, la diferencia que procediese entre la cuantía satisfecha por tales lesiones o daños y la que corresponda por el fallecimiento; lo mismo se observará cuando, como consecuencia directa de las lesiones o daños, se produjese una situación de mayor gravedad a la que corresponda una cantidad superior.

Reglamentariamente se determinará el procedimiento para comprobar el nexo causal en los supuestos contemplados por este apartado.

Artículo 8. Competencias. 1. Las solicitudes de ayuda presentadas al amparo de la presente Ley se rán tramitadas y resueltas por el Ministerio de Economía y Hacienda.

2. Sus resoluciones y actos de trámite que determinen la imposibilidad de continuar el procedimiento o produzcan indefensión, podrán ser impugnadas por los interesados ante la Comisión Nacional de Ayuda y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual, creada por el artículo 11 de esta Ley. Este procedimiento de impugnación tendrá carácter sustitutivo del recurso ordinario, en los



## La concesión de ayudas provisionales es tratada en el Artículo 10<sup>599</sup>

términos del artículo 107.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Artículo 9. Procedimiento. 1. Las solicitudes de las ayudas, dirigidas al Ministerio de Economía y Hacienda, se podrán presentar por el interesado o por su representante en cualquiera de las formas previstas por el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y contendrán los extremos a que se refiere el artículo 70.1 de dicha Ley.

2. Las solicitudes de ayuda que se formulen deberán contener además, los siguientes datos:

a. Acreditación documental del fallecimiento, en su caso, y de la condición de beneficiario a título de víctima indirecta.

b. Descripción de las circunstancias en que se hubiera cometido el hecho que presente caracteres de delito doloso violento, con indicación de la fecha y el lugar de su comisión.

c. Acreditación de que los hechos fueron denunciados ante la autoridad pública.

d. Declaración sobre las indemnizaciones y ayudas percibidas por el interesado o de los medios de que dispone para obtener cualquier tipo de indemnización o ayuda por dichos hechos.

e. Copia de la resolución judicial firme que ponga fin al proceso penal, ya sea sentencia, auto de rebeldía o que declare el archivo por fallecimiento del culpable, o declare el sobreseimiento provisional de la causa o el sobreseimiento libre por darse los supuestos previstos por los artículos 641.2 ó 637.3 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, respectivamente.

3. El Ministerio de Economía y Hacienda podrá solicitar a las autoridades policiales, al Ministerio Fiscal o a los Juzgados o Tribunales la información que necesite para resolver sobre las solicitudes de ayuda. Podrá proceder, u ordenar que se proceda, a cualquier clase de investigación pertinente a sus propios fines.

4. El Ministerio de Economía y Hacienda podrá también recabar de cualquier persona física o jurídica, entidad o Administración pública, la aportación de informes sobre la situación profesional, financiera, social o fiscal del autor del hecho delictivo y de la víctima, siempre que tal información resulte necesaria para la tramitación y resolución de los expedientes de concesión de ayudas, o el ejercicio de las acciones de subrogación o repetición. Podrá igualmente ordenar las investigaciones periciales precisas con vistas a la determinación de la duración y gravedad de las lesiones o daños a la salud producidas a la víctima. La información así obtenida no podrá ser utilizada para otros fines que los de la instrucción del expediente de solicitud de ayuda, quedando prohibida su divulgación.

A fin de que el órgano concedente de la ayuda constatare con carácter previo el cumplimiento de las obligaciones fiscales a que se refiere el apartado anterior, aquél solicitará al órgano competente de la Agencia Estatal de Administración Tributaria información sobre ello en relación con los beneficiarios de la correspondiente ayuda.

5. La resolución será adoptada tras oír las alegaciones del interesado en trámite de audiencia y conocer el informe del Servicio Jurídico del Estado, que intervendrá siempre en la tramitación de los expedientes.

<sup>599</sup> ..1. Podrán concederse ayudas provisionales con anterioridad a que recaiga resolución judicial firme que ponga fin al proceso penal, siempre que quede acreditada la precaria situación económica en que hubiese quedado la víctima o sus beneficiarios.

Reglamentariamente se determinarán los criterios en virtud de los cuales se considerará precaria la situación económica de la víctima del delito, a los efectos de poder acceder a la concesión de ayudas provisionales.

2. Podrá solicitarse la ayuda provisional una vez que la víctima haya denunciado los hechos ante las autoridades competentes o cuando se siga de oficio proceso penal por los mismos.

3 La solicitud de ayuda provisional deberá contener, además de los extremos a que se refiere el artículo 70.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, los siguientes datos:

a. La calificación de las lesiones o daños a la salud, realizada por el órgano y mediante el procedimiento que se determine reglamentariamente.

b. Acreditación documental del fallecimiento en su caso y de la condición de beneficiario a título de víctima indirecta.

c. Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios razonables para suponer que el fallecimiento, las lesiones o los daños se han producido por un hecho con caracteres de delito violento y doloso.

4. La ayuda provisional no podrá ser superior al 80 % del importe máximo de ayuda establecido por esta Ley para los supuestos de muerte, lesiones corporales graves o daños graves en la salud, según corresponda.

La Ley crea la Comisión Nacional de Ayuda y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual<sup>600</sup>

El Artículo 12 regula el procedimiento de impugnación<sup>601</sup>

El Artículo 13 regula la Acción de subrogación del Estado y el Artículo 14 la Acción de repetición del Estado<sup>602</sup>

---

Su cuantía se establecerá mediante la aplicación de los coeficientes correctores a los que se refiere el artículo 6.2.

5. La ayuda provisional podrá ser satisfecha de una sola vez o mediante abonos periódicos, que se suspenderán de producirse alguno de los supuestos previstos por el artículo 14 de esta Ley.

<sup>600</sup> Artículo 11. Comisión Nacional de Ayuda y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual. 1. Se crea la Comisión Nacional de Ayuda y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual, que será competente para resolver los procedimientos de impugnación de las resoluciones del Ministerio de Economía y Hacienda en materia de las ayudas reguladas por esta Ley. La Comisión Nacional no estará sometida a instrucciones jerárquicas y resolverá los procedimientos de impugnación de las resoluciones del Ministerio de Economía y Hacienda, así como los recursos extraordinarios de revisión contra sus propios acuerdos con respeto a los principios, garantías y plazos que las leyes reconocen a los ciudadanos y a los interesados en todo procedimiento administrativo. 2. El Gobierno, a propuesta de los Ministros de Justicia, de Economía y Hacienda y del Interior, establecerá la composición y el régimen de funcionamiento de la Comisión Nacional. Estará presidida por un Magistrado nombrado a propuesta del Consejo General del Poder Judicial, e integrada por representantes de la Administración General del Estado y, en su caso, de las organizaciones vinculadas a la asistencia y defensa de las víctimas. En cualquier caso, corresponderá una de sus vocalías a un representante del Ministerio Fiscal, nombrado a propuesta del Fiscal General del Estado. 3. Los acuerdos de la Comisión Nacional, al resolver los procedimientos de impugnación previstos por la presente Ley, pondrán fin a la vía administrativa.

<sup>601</sup> Artículo 12. Procedimiento de impugnación.

1. Los interesados podrán impugnar las resoluciones del Ministerio de Economía y Hacienda en materia de las ayudas reguladas por esta Ley ante la Comisión Nacional en el plazo de un mes desde su notificación personal a los interesados.

Transcurrido dicho plazo sin haberse impugnado la resolución, ésta será firme a todos los efectos, sin perjuicio, en su caso, de la procedencia del recurso extraordinario de revisión ante el Ministerio de Economía y Hacienda.

2. La impugnación podrá fundarse en cualquiera de los motivos de nulidad o anulabilidad previstos en los artículos 62 y 63 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Los vicios y defectos que hagan anulable el acto no podrán ser alegados por los causantes de los mismos.

3. La impugnación podrá formularse ante el Ministerio de Economía y Hacienda o ante la Comisión Nacional.

De formularse ante el Ministerio de Economía y Hacienda, éste deberá remitirla a la Comisión Nacional en el plazo de diez días, con su informe y una copia completa y ordenada del expediente.

4. Transcurridos tres meses desde la formulación de la impugnación sin que se adopte acuerdo por la Comisión Nacional, se podrá entender desestimada la impugnación, salvo en el supuesto previsto por el artículo 43.3.b) de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y quedará expedita la vía del recurso contencioso-administrativo.

<sup>602</sup> Artículo 13. Acción de subrogación del Estado. El Estado se subrogará de pleno derecho, hasta el total importe de la ayuda provisional o definitiva satisfecha a la víctima o beneficiarios en los derechos que asistan a los mismos contra el obligado civilmente por el hecho delictivo. La repetición del importe de la ayuda contra el obligado civilmente por el hecho delictivo se realizará, en su caso, mediante el procedimiento administrativo de apremio previsto en el Reglamento General de Recaudación.

### 7.1.1 Vía penal.

El Código penal, establece en el Título V. "De la responsabilidad civil derivada de los delitos y faltas y de las costas procesales". Capítulo I. "De la responsabilidad civil y su extensión", el artículo 109. 1. "La ejecución de un hecho descrito por la Ley como delito o falta obliga a reparar, en los términos previstos en las Leyes, los daños y perjuicios por él causados. 2. El perjudicado podrá optar, en todo caso, por exigir la responsabilidad civil ante la Jurisdicción Civil."

Y el Artículo 110, aclara que: "La responsabilidad establecida en el artículo anterior comprende: 1. La restitución, 2. La reparación del daño y 3. La indemnización de perjuicios materiales y morales."

Queda determinando en el Capítulo II. "De las personas civilmente responsables", en el Artículo 116. 1. "Toda persona criminalmente responsable de un delito o falta lo es también civilmente si del hecho se derivaren daños o perjuicios".<sup>603</sup>

---

El Estado podrá mostrarse parte en el proceso penal o civil que se siga, sin perjuicio de la acción civil que ejercite el Ministerio Fiscal.

Artículo 14. Acción de repetición del Estado. El Estado podrá exigir el reembolso total o parcial de la ayuda concedida, por el procedimiento previsto en el Reglamento General de Recaudación, en los siguientes casos:

- a. Cuando por resolución judicial firme se declare la inexistencia de delito a que se refiere la presente Ley.
- b. Cuando con posterioridad a su abono, la víctima o sus beneficiarios obtuvieran por cualquier concepto la reparación total o parcial del perjuicio sufrido en los tres años siguientes a la concesión de la ayuda, en los términos establecidos en el artículo 5 de esta Ley.
- c. Cuando la ayuda se hubiera obtenido en base a la aportación de datos falsos o deliberadamente incompletos o a través de cualquier otra forma fraudulenta, así como la omisión deliberada de circunstancias que determinaran la denegación o reducción de la ayuda solicitada.
- d. Cuando la indemnización reconocida en la sentencia sea inferior a la ayuda provisional.

<sup>603</sup> Continúa el artículo: "Si son dos o más los responsables de un delito o falta los Jueces o Tribunales señalarán la cuota de que deba responder cada uno. 2. Los autores y los cómplices, cada uno dentro de su respectiva clase, serán responsables solidariamente entre sí por sus cuotas, y subsidiariamente por las correspondientes a los demás responsables. La responsabilidad subsidiaria se hará efectiva: primero, en los bienes de los autores, y después, en los de los cómplices. Tanto en los casos en que se haga efectiva la responsabilidad solidaria como la subsidiaria, quedará a salvo la repetición del que hubiere pagado contra

Cuando el Código Penal no tipificaba expresamente el acoso psicológico como delito, el trabajador acosado podía acudir a la vía penal ya que es perfectamente derivable este tipo de conducta a diferentes tipos penales genéricos que castigan la responsabilidad empresarial o responsabilidad individual del que arremete, dependiendo del tipo de agresión producida y siempre que esté configurada como delito. En función de la agresión sufrida, estábamos ante un delito tipificado en el Art. 147 por lesiones; o un delito tipificado en el Art. 169 por amenazas; un delito por coacciones del Art. 172; contra la integridad moral del Art. 173, contra la integridad física del Art. 177; el 184, relativo al acoso sexual; o contra la intimidad del Art. 197; por calumnias o injuria (Art. 205 y 208).

Actualmente se regula el delito de acoso en el Art. Código Penal Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal modificada por Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, dentro de los delitos contra la integridad moral, en el Artículo 173. 1. Segundo párrafo: “Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaleciendo de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.” En relación al primer párrafo que señala: “El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años”.

El Artículo 175 recoge: “La autoridad o funcionario público que, abusando de su cargo y fuera de los casos comprendidos en el artículo anterior, atentare contra la integridad moral de una persona será castigado con la pena de prisión de dos a cuatro años si el atentado fuera grave, y de prisión de seis meses a dos años si no lo es. Se impondrá, en todo caso, al autor, además de las penas señaladas, la de inhabilitación especial para empleo o cargo público de dos a cuatro años.”

---

los demás por las cuotas correspondientes a cada uno.3. La responsabilidad penal de una persona jurídica llevará consigo su responsabilidad civil en los términos establecidos en el artículo 110 de este Código de forma solidaria con las personas físicas que fueren condenadas por los mismos hechos.”

Y en el Artículo 176, continúa:”Se impondrán las penas respectivamente establecidas en los artículos precedentes a la autoridad o funcionario que, faltando a los deberes de su cargo, permitiere que otras personas ejecuten los hechos previstos en ellos”.

Con esta reforma se introduce un tipo penal de enorme importancia ante la falta de regulación penal específica del mobbing, aunque siempre se está atento por parte de los Tribunales al principio de mínima intervención del derecho penal, que tiene como consecuencia que esta vía se utilice tan sólo como último recurso, cuando no proceda otra vía (civil, laboral, contenciosa, militar), y se trate de conductas o actuaciones que lesionen el bien jurídico protegido por el tipo penal: la integridad moral. Sin embargo, la determinación del bien jurídico protegido de la integridad moral, no impide, que si junto a ella se lesionan otros bienes jurídicos protegidos, como ocurre en el caso del mobbing, tales como la salud, libertad e independencia sexual, integridad, vida; éstos se castiguen por separado.<sup>604</sup>

La integridad moral, reconocido como derecho en el artículo 15 de la Constitución Española, ha de entenderse como dignidad del ser humano, afectada cuando se recurren a formas de presión sobre su voluntad que pueden tal vez ser necesarias para seres que carezcan de razón, pero no utilizables sin humillar la dignidad del hombre cuando para él se emplean. Engloba los sufrimientos físicos o mentales. Tiene, por tanto la integridad moral, un contenido amplio que engarza con el inexcusable respeto que -por encima de todo- merece la dignidad humana, extendiéndose, pues, a la totalidad de manifestaciones de la personalidad del ser humano. La dignidad es un valor eminentemente personal, un concepto jurídico indeterminado, y en cuanto a valor superior se afecta con el acoso laboral.

El derecho a la integridad física y moral protegido en este caso, implica la consecuente prohibición de tratos inhumanos o degradantes que, el Código Penal a estos efectos, integra en el acoso y es perfilado en cuanto a su contenido en sentencias

---

<sup>604</sup> Artículo 177 del Código Penal: Si en los delitos descritos en los Artículos precedentes, además del atentado a la integridad moral, se produjere lesión o daño a la vida, integridad física, salud, libertad sexual o bienes de la víctima o de un tercero, se castigarán los hechos separadamente con la pena que les corresponda por los delitos o faltas cometidos, excepto cuando aquel ya se halle especialmente castigado por la Ley.

del Tribunal Supremo de 25.04.1978, 25.02.1982, 28.05.1985, 27.08.1992, 09.12.1994, 28.11.1996 y 10.05.2001, siendo perfilado por el TEDH en los supuestos de afectación de la dignidad, en la existencia de humillación ocasionada por la conducta que los origina y en los efectos psicológicos desfavorables para la víctima.

Las sentencias, entre otras, de 23 de marzo de 1993, 12 de abril de 1994, 20 de diciembre de 1999, 2 de octubre de 2001, 20 de abril y 20 de septiembre de 2002, 5 de mayo de 2004, 5 de noviembre de 2005, 5 de diciembre de 2007 y 3 y 10 de noviembre de 2008), señalan que "el trato degradante consiste en un comportamiento de palabra u obra que rebaja, humilla y envilece al inferior, despreciando el fundamental valor de su dignidad personal", siendo "preciso que el maltrato de palabra u obra alcance un mínimo de gravedad o que la humillación determinada por el maltrato llegue a un determinado nivel, conceptos de naturaleza circunstancial empleados por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, interpretando el artº 3 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales en sus Sentencias de 18 de enero y 25 de abril de 1978".

Por otro lado, cabe resaltar de esta regulación penal la distinción entre sujetos activos "cualquier persona" en el ámbito de "una relación laboral o funcional" en el Art. 173.1 y "la autoridad o funcionario" en el Artículo 175 y en el 176.

Esta distinción es importante a efectos penológicos, pero se aprecia que falta una mayor punición en el caso del Art. 173.1, (que trata específicamente el acoso que no constituya trato degradante) cuando es cometido por autoridad o funcionario público, lo que se puede subsanar aplicando las agravantes del Artículo 22 del Código Penal, si se dan las circunstancias contenidas en las mismas en la conducta del sujeto activo y pasivo, tales como: "1.Cometer el delito por motivos racistas, antisemitas u otra clase de discriminación referente a la ideología, religión o creencias de la víctima, la etnia, raza o nación a la que pertenezca, su sexo, orientación o identidad sexual, la enfermedad que padezca o su discapacidad; 6 Obrar con abuso de confianza, 7.Prevalerse del carácter público que tenga el culpable." A ello, habría que añadir la pena accesorio

correspondiente de inhabilitación especial para cargo o empleo público o suspensión de empleo público o cargo público del artículo 56 del Código Penal.<sup>605</sup>

Entiendo que la correcta regulación de este tipo penal habría de contenerse en el Título X XI Capítulo V delitos cometidos por los funcionarios públicos contra las garantías constitucionales, al violarse un derecho constitucional en el ejercicio de su cargo, cuando estamos ante mobbing en la Administración pública.

Otra cuestión importante en relación al Artículo 173.1 es que no se prevé la posibilidad de que el acoso sea ascendente, se inferior a superior, ya que se exige como elemento del tipo “la relación de superioridad”; con lo que estamos ante un vacío normativo y una falta de protección de víctimas de acoso laboral, sea o no en la administración pública. Ni siquiera se puede recurrir al Artículo 175 ya que no protege, en concreto frente al acoso, ya que sólo cabe su recurso cuando se atentare contra la integridad moral de una persona, abusando de su cargo y fuera de los casos comprendidos en el artículo anterior”, y siendo además un tipo específico para autoridad o funcionario, con lo que en estos supuestos también poco se sanciona a un particular que atente contra la integridad moral.

Cabe tratar una cuestión de suma importancia: no se define lo que sea acoso laboral ni atentado contra la integridad moral, solo se mencionan “actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso”. Cuales sean los actos constitutivos de acoso “leve” y no sancionable por ésta vía (lo procedente entendemos será recurrir a los tipos penales de coacciones, amenazas, lesiones... etc, según los casos). Será la jurisprudencia la que haya de determinar de forma precisa el ámbito de estas expresiones y su correcta delimitación, con lo que hasta tanto no

---

605 Artículo 56.1. En las penas de prisión inferiores a diez años, los jueces o tribunales impondrán, atendiendo a la gravedad del delito, como penas accesorias, alguna o algunas de las siguientes: Suspensión de empleo o cargo público. Inhabilitación especial para el derecho de sufragio pasivo durante el tiempo de la condena. Inhabilitación especial para empleo o cargo público, profesión, oficio, industria, comercio, ejercicio de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento o cualquier otro derecho, la privación de la patria potestad, si estos derechos hubieran tenido relación directa con el delito cometido, debiendo determinarse expresamente en la sentencia esta vinculación, sin perjuicio de la aplicación de lo previsto en el artículo 579 de este Código. Lo previsto en este artículo se entiende sin perjuicio de la aplicación de lo dispuesto en otros preceptos de este Código respecto de la imposición de estas penas.

trascorra un plazo prudente de aplicación de estos artículos, no tendremos claridad al respecto.

Por último, la punición en el Artículo 176 de las autoridades o funcionario que, faltando a los deberes de su cargo, permitiere que otras personas ejecuten los hechos previstos en ellos, con la pena prevista en cada caso, en tendemos que debe ampliarse, respecto del Artículo 173 a las accesorias ya enumeradas, justificándose su sanción por el deber de velar por los trabajadores a su servicio o bajo su potestad, al que añadido de socorrer impuesto por la normativa disciplinaria, a los superiores.

Igualmente, se regula el delito de acoso sexual en el artículo 184 del código penal, en virtud de la reforma operada por la Ley 11/99, de 30 de abril, que tipificó nuevamente el delito de acoso sexual en los siguientes términos:

Art. 184.1º: El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare en la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de arresto de seis a doce fines de semana o multa de tres a seis meses.2º: Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleciendo de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses.3º: Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 del presente artículo.”

También serán de aplicación los artículos 316 a 318 del Código Penal, donde se tipifica el delito de riesgo para la salud de los trabajadores. En este caso cabe señalar, que aunque la normativa de prevención de riesgos laborales no sería adecuada para reclamar una responsabilidad penal por acoso del empresario, sí lo sería en el caso del acoso por parte de otros trabajadores, siendo sancionable la empresa por omisión de



previsión de acoso psicológico en el trabajo, mientras que los trabajadores lo serían por delito correspondiente a la acción y el resultado.

En relación a medidas antidiscriminatorias, las sanciones del Código Penal que, en lo que a la discriminación en el empleo se refiere, se contemplan en el Código Penal de 1995, en el artículo 314, formando parte de los delitos del Título XV contra los derechos de los trabajadores.

Cuando el Código Penal sanciona las que se suponen discriminaciones más graves, condiciona su aplicación a que los daños causados no se hubieran indemnizado, porque el legislador está presumiendo la existencia de daños en la conducta típica y también que se han de reparar.

#### 7.1.2 La vía civil.

Los artículos 1101, 1902 y 1903 <sup>606</sup> del Código Civil, son aplicables a este supuesto. La responsabilidad Civil podrá ser exigida en aquellos casos en que se pueda demostrar la negligencia o dolo empresarial, de acuerdo a lo establecido en el art. 1101 CC por vulnerar el deber de seguridad y salud establecido en la LPRL.

La responsabilidad civil extracontractual del Art. 1902 CC podrá ser exigida tanto a la empresa infractora como al trabajador agresor o causante del acoso moral. La responsabilidad regulada en el Art. 1903 del CC, también podrá ser exigida tanto al empresario si este es el agresor, como a cualquier compañero de trabajo que incurra en el delito, al ser fruto de la voluntad de dañar a un tercero.

---

<sup>606</sup> Artículo 1902. El que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado. Artículo 1903. La obligación que impone el artículo anterior es exigible, no sólo por los actos u omisiones propios, sino por los de aquellas personas de quienes se debe responder.

Artículo 1101. Quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren al tenor de aquéllas.

### 7,1,3 La vía administrativa

Cuando se impugne ante un Tribunal Contencioso Administrativo una sanción impuesta por la Autoridad Laboral por infracción grave de la Ley de Riesgos Laborales de acuerdo a lo establecido en la Ley de Infracciones y Sanciones (LISOS); o cuando la situación laboral de acoso y hostigamiento en el trabajo afecta a un funcionario público y éste decide denunciar la situación, entra en acción el Tribunal Contencioso Administrativo correspondiente. En este caso en el que el reclamante es un funcionario, puede acudir ante este Tribunal solicitando la correspondiente indemnización por daños y perjuicios derivados de la situación de hostigamiento en el ámbito de la Administración.

Cuando se sigue la vía penal y la administrativa o la laboral, es de aplicación el principio *non bis in idem*<sup>607</sup>. Como concreción del principio en el orden social, la Ley de Infracciones y sanciones en el orden social establece en el artículo 3, en relación a la concurrencia con el orden jurisdiccional penal.

“1. No podrán sancionarse los hechos que hayan sido sancionados penal o administrativamente, en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, de hecho y de fundamento<sup>608</sup>.”

2. En los supuestos en que las infracciones pudieran ser constitutivas de ilícito penal, la Administración pasará el tanto de culpa al órgano judicial competente o al

---

<sup>607</sup> El principio de *non bis in idem* tiene una triple eficacia, operando a lo largo del proceso y tras su finalización. El aspecto procesal del *non bis in idem* implica la imposibilidad de tramitación simultánea de dos procedimientos diferentes por los mismos hechos, contra las mismas personas y por idéntico fundamento, el aspecto material supone la prohibición efectiva de la concurrencia de dos sanciones, mientras el aspecto probatorio representa la prohibición de existencia de dos valoraciones diferentes de los hechos por instancias diferentes del Estado.

<sup>608</sup> Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso-Administrativo) en su sentencia de 19 de abril de 1999, “la paralización procede cuando se de una identidad real de hechos enjuiciados en uno y otro procedimiento “.....“es cierto, que ante un hecho que pueda motivar, al menos en principio, la actuación del orden penal y la de la Administración, ésta puede y debe realizar todas las actuaciones precisas para acreditar el hecho, las circunstancias y datos que estime precisos, pues de otro modo el paso del tiempo y la alteración de las circunstancias podría hacer imposible su posterior constatación, e incluso está obligada también a dar el oportuno traslado al interesado a fin de que éste puede defenderse y cuestionar la realidad fáctica apreciada por la Administración, sin embargo, lo que en ningún caso puede hacer la Administración, mientras esté pendiente el proceso penal, es dictar la resolución que pone fin al expediente sancionador, pues ésta depende y está condicionada por la resolución que recaiga en el proceso penal.”

Ministerio Fiscal y se abstendrá de seguir el procedimiento sancionador mientras la autoridad judicial no dicte sentencia firme o resolución que ponga fin al procedimiento o mientras el Ministerio Fiscal no comunique la improcedencia de iniciar o proseguir actuaciones<sup>609</sup>.

3. De no haberse estimado la existencia de ilícito penal, o en el caso de haberse dictado resolución de otro tipo que ponga fin al procedimiento penal, la Administración continuará el expediente sancionador en base a los hechos que los Tribunales hayan considerado probados.

4. La comunicación del tanto de culpa al órgano judicial o al Ministerio Fiscal o el inicio de actuaciones por parte de éstos, no afectará al inmediato cumplimiento de las medidas de paralización de trabajos adoptadas en los casos de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud del trabajador, a la efectividad de los requerimientos de subsanación formulados, ni a los expedientes sancionadores sin conexión directa con los que sean objeto de las eventuales actuaciones jurisdiccionales del orden penal.

Cuando el acoso se da en la Administración pública y proviene de otros funcionarios, independientemente de su posición en el organigrama administrativo, esta actuación está sujeta a una responsabilidad disciplinaria substanciada en un expediente administrativo. Este expediente, según reiterada jurisprudencia, no está sujeto al principio non bis in idem.

Según la justificación dada por nuestro Tribunal Supremo, las sanciones adoptadas en el seno de relaciones de subordinación especial, cual es el régimen estatutario de los funcionarios, son compatibles con sanciones penales y con sanciones administrativas propias de relaciones de subordinación general, aún cuando se dé la triple identidad de sujeto, hecho y fundamento. Esta solución es plenamente coherente con el hecho de que el principio non bis in idem no sería tampoco de aplicación a la corrección disciplinaria que pueda recibir de la empresa (o de la propia Administración para la que preste servicios en régimen laboral) un trabajador que practique el acoso

---

<sup>609</sup> Sentencia de 28 de Noviembre del 2000 y, en el mismo sentido, pero no tan explícitas, las sentencias de 17 de Noviembre de 1998 y 14 de Noviembre de 1997. Ahora bien, esta paralización, de conformidad a la jurisprudencia del Tribunal Supremo, no es en absoluto una parálisis. De hecho, más que de paralización del expediente debería hablarse de la suspensión de resolución del mismo

contra uno de sus compañeros. En este caso, la sanción administrativa no se impone en virtud de un *ius imperium*, sino de una relación contractual regulada por un régimen general de Derecho administrativo, siendo una consecuencia natural de la relación de servicios (laboral en régimen de Derecho Administrativo) entre la empresa Administración y el trabajador funcionario<sup>610</sup>.

Cuando el acoso se funda en discriminación, hay que tener en cuenta que los actos nulos de pleno derecho en el derecho público, como son entre otros los que lesionen derechos fundamentales –entre los que se comprenderían los que incurrieran en discriminación constitucionalmente prohibida– tanto en la Ley 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas, como en la Ley de la Jurisdicción Administrativa, Ley 29/1998, de 29 de julio, una vez se declara su nulidad por la propia Administración o por sentencia, tienen como efecto inmediato de la resolución que así lo decida el del restablecimiento de la situación jurídica anterior a la producción del acto o disposición declarada nula.

En vía administrativa hay que tener en cuenta la responsabilidad patrimonial de la administración ante el derecho de la víctima de acoso de obtener la correspondiente indemnización en base al anómalo funcionamiento de los servicios públicos. Las víctimas tienen derecho al resarcimiento de la lesión "que los particulares sufran en sus bienes o derechos siempre que sean susceptibles de ser evaluados económicamente" (artículo 139.2 de la Ley de Procedimiento Administrativo Común). Quedan comprendidos tanto los daños materiales como los morales, pues como declara el Fundamento Jurídico Tercero de la Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de noviembre de 1990.

Cuando existe imputación demostrada respecto de la acción u omisión de la Administración en casos de *mobbing*, y es ésta de mandada, no ofrece duda que la actuación es imputable a un servicio público en términos de lo dispuesto en el artículo 106.2 de la Constitución y 139.1 de la Ley de Procedimiento Administrativo Común.

---

<sup>610</sup> No obstante, desde 1992 existe una asentada jurisprudencia que niega la posibilidad de sanción administrativa cuando el tipo contemple la condición funcional del autor.

Porque, como ha señalado una constante jurisprudencia el artículo 106 de la Constitución, así como la regulación contenida en las legislaciones de expropiación forzosa y de procedimiento administrativo confieren a la responsabilidad administrativa un intenso sentido objetivo, comprensivo del funcionamiento de los servicios públicos, sea éste normal o anormal, siempre que no intervenga fuerza mayor (Así. vgr. SSTS de 28 de enero de 1986, Ir. 69, de 28 de enero y 8 de junio de 1993, Ar. 422 y 4371, entre muchas otras), entendiendo "los servicios públicos ... no en su concepto técnico-jurídico, sino como actuación de sus órganos en el servicio que la norma les tiene encomendados" (STS de 10 de junio de 1986, Ar. 320), o, en suma, cuando la lesión sea el resultado de la actuación de "un servicio público en el más lato sentido de la expresión" (STS de 23 de marzo de 1992, Ar. 3227).<sup>611</sup>

#### 7.1.1.4 La vía laboral

En materia laboral, cuando se puede demostrar que los problemas que presenta el trabajador tienen su origen en una conducta de acoso moral, el trabajador puede acudir a los Juzgados de lo Social para que su despido sea considerado improcedente, o bien a instancias del propio trabajador solicitar la extinción del contrato a tenor de lo establecido en el art. 50 del Estatuto de los Trabajadores que considera extinción de contrato "Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o menoscabo de su integridad...y las que comprenden cualquier otro incumplimiento grave por parte del empresario".

La jurisprudencia viene siendo unánime y numerosa en coincidir como causa de extinción del contrato en todos los casos que se aprecia acoso moral, poniéndolo en relación al art. 50 del ET, como violación de derechos fundamentales.

---

<sup>611</sup>La Sentencia de la Sección Sexta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, de 23 de julio de 2001 (RJ 2001\8027), que condena precisamente a la Administración municipal en un supuesto de responsabilidad patrimonial por las lesiones producidas a un funcionario municipal por la depresión anisolítica a que le condujo su situación laboral, "pro voca no poca perplejidad que no se justifique, por ejemplo, por qué era necesario -no ya legítimo- mantener al funcionario durante la jornada de trabajo en un sótano sin ventilación ni luz natural, sin darle ocupación de ningún tipo".

Si el agresor es un compañero de trabajo y el empresario no conoce esta situación, no se puede acusar a éste de estar ante un incumplimiento grave de sus obligaciones de garantizar un entorno seguro. En este caso lo mejor es poner en conocimiento del empresario o de sus representantes la situación que el trabajador acosado está sufriendo para que ponga las medidas adecuadas para terminar con la situación. Una vez hecho esto, ya será responsabilidad de la empresa poner término a esta conducta, si no lo hiciese, estaríamos ante una conducta consentida por el empresario, lo que sí daría lugar al trabajador acosado para ejercer las acciones ante la Jurisdicción Social.

Con respecto a la vulneración de los Derechos Fundamentales, dado que la situación de acoso psicológico en el trabajo puede lesionar los derechos de la dignidad del trabajador, su integridad física y moral, su honor, intimidad e imagen, derechos todos ellos fundamentales, el trabajador podrá interponer una demanda por la que solicite la reposición de estos derechos y una indemnización complementaria por el perjuicio causado de acuerdo al procedimiento establecido en la Ley de Procedimiento Laboral en su Art. 175 y siguientes<sup>612</sup>.

En los supuestos en que, a consecuencia del acoso, la jurisdicción laboral declare un despido improcedente, las consecuencias de lo mismo se agotan con la opción entre la

---

<sup>612</sup> Artículo 175. 1. Cualquier trabajador o sindicato que, invocando un derecho o interés legítimo considere lesionados los derechos de libertad sindical podrá recabar su tutela a través de este proceso cuando la pretensión sea de las atribuidas al orden jurisdiccional social.

2. En aquellos casos en los que corresponda al trabajador como sujeto lesionado, la legitimación activa como parte principal, el sindicato al que éste pertenezca, así como cualquier otro sindicato que ostente la condición de más representativo, podrán personarse como coadyuvantes. Estos no podrán recurrir ni continuar el proceso con independencia de las partes principales.

3. El Ministerio Fiscal será siempre parte en estos procesos, adoptando, en su caso, las medidas necesarias para la depuración de las conductas delictivas.

Artículo 176. El objeto del presente proceso queda limitado al conocimiento de la lesión de la libertad sindical, sin posibilidad de acumulación con acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos a la tutela de la citada libertad.

Artículo 180. 1. La sentencia declarará la existencia o no de la vulneración denunciada. En caso afirmativo y previa la declaración de nulidad radical de la conducta del empleador, asociación patronal, Administración pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, ordenará el cese inmediato del comportamiento antisindical y la reposición de la situación al momento anterior a producirse el mismo, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que procediera, que será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

readmisión o el pago de la indemnización tal y como estaba establecida en el artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores, no estando prevista la compatibilidad con una indemnización complementaria más que en el caso de que se declare la nulidad del despido por vulneración de derechos fundamentales, ya que la doctrina constitucional permite la imposición de una indemnización complementaria por aplicación del artículo 180.1 de la Ley de Procedimiento Laboral, pero sólo cuando se acrediten los daños y perjuicios ocasionados.

En cuanto al acoso sexual, antes de que el Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en lo sucesivo LISOS) derogara expresamente los Arts. 93 a 97 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, no existía referencia expresa al mismo como infracción, debiéndose incluir tales conductas en las infracciones genéricas de los preceptos que se contemplaban en el art. 96.14º de ET. y en el 96.12º, en función de que fuese considerada como un ataque a la dignidad y al respeto de la intimidad del trabajador, o como un acto discriminatorio respectivamente.

Así el art. 96.11º tipificaba como infracción muy grave “Los actos del empresario que fuesen contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores”. Y el art. 96.12º tipificaba también como infracción muy grave las decisiones unilaterales del empresario “...cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo”.

Con la Ley 50/1998, de 3 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social a través del art. 37 se introdujo la nueva redacción del actual art. 8.13º del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Así, se conceptúa el acoso sexual como infracción muy grave “cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.”.

Es importante destacar que no podrán ser sancionados los hechos que hayan sido sancionados penal o administrativamente en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, de hecho y de fundamento (Art. 3.1 LISOS). Ahora bien, la responsabilidad

administrativa del empresario sólo será incompatible con la penal cuando sea el propio empresario el autor de la conducta de acoso ; no así cuando el responsable penal sea un directivo o trabajador de la empresa.

Además, en los supuestos en que las infracciones pudieran ser constitutivas de ilícito penal, la Administración pasará el tanto de culpa al órgano judicial competente o al Ministerio Fiscal y se abstendrá de seguir el procedimiento sancionador mientras la autoridad judicial no dicte sentencia firme o resolución que ponga fin al procedimiento o mientras el Ministerio Fiscal no comunique la improcedencia de iniciar o proseguir actuaciones. En el caso en que se estime por el órgano judicial competente que no existe delito, la Administración continuará el expediente sancionador en base a los hechos que los tribunales hayan considerado probados (Art. 3 de LISOS.)

Cabe, en este caso, solicitar, igualmente la reparación del daño sufrido, mediante la correspondiente indemnización.

La sintomatología que presentan las víctimas de acoso moral son muy estereotipadas; básicamente se apuntan como consecuencias específicas para la salud: el estrés y la ansiedad, cuando el problema es reciente; la depresión, si el acoso persevera; trastornos psicósomáticos (adelgazamientos o engordamientos, problemas digestivos, endocrinos, vértigos, hipertensión arterial...). Pasado un tiempo de acoso moral, los síntomas de estrés se transforman en un trastorno físico manifiesto, dejando secuelas que pueden ir desde el estrés post-traumático hasta una vivencia de vergüenza recurrente o incluso hasta cambios duraderos de personalidad. Otros efectos son la desilusión, la humillación, la pérdida de sentido de la vida, pudiendo incluso provocar una destrucción de la identidad y cambiar el carácter de la persona, apareciendo rasgos paranoicos. Todos estos efectos se consideran accidente de trabajo, con las consecuencias que ello conlleva.

En nuestro sistema laboral -a tenor del Art. 115 Ley General de la Seguridad Social- al hablar de accidente de trabajo se refiere a un daño sufrido por el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo, incluyéndose, las alteraciones de su psiquismo o las lesiones psicósomáticas. El mobbing puede tener perfecto encaje en tal precepto, ya que las bajas médicas, los procesos de incapacidad temporal que derivan de las conductas de acoso moral o psicológico son la consecuencia de una actuación previa y



prolongada en el tiempo de hostigamiento y de presión del acosador, producida en el desenvolvimiento de su relación de trabajo.

La doctrina del Tribunal Supremo viene recogiendo un concepto amplio del concepto de lesión corporal; cuestión que se dejó resuelta ya desde las sentencias de 17 de junio de 1903 y 5 de marzo de 1905, en las que se señalaba que el término lesión comprendía tanto la sufrida de forma violenta y repentina como la insidiosa o lenta, la manifestada externamente, como la dolencia sin manifestación externa o notoria y, por supuesto, el trastorno fisiológico o funcional que, unido a un suceso desencadenante, origina la lesión corporal. De la abundante jurisprudencia posterior en este sentido derivaría la evolución legislativa, según la cual se consideraban accidentes de trabajo determinados tipos de enfermedad (Art. 115.2.e), f), g) y Art. 116). Asimismo, es de destacar aquí - la reiterada doctrina del Tribunal Supremo elaborada sobre las "enfermedades del trabajo", según la cual "la aplicación de la presunción de laboralidad del artículo 115.3 de la LGSS ha de hacerse no sólo a los accidentes de trabajo en sentido estricto o lesiones producidas por la acción súbita y violenta de un agente exterior, sino también a las enfermedades o alteraciones de los procesos vitales que pueden surgir en el trabajo o causadas por agentes patológicos internos o externos<sup>613</sup>, siendo que para la destrucción de la presunción de laboralidad<sup>614</sup> de la enfermedad de trabajo surgida en el tiempo y lugar de prestación de servicios, la jurisprudencia exige que la falta de relación entre la lesión padecida y el trabajo realizado se acredite de manera suficiente, bien porque se trate de enfermedad que por su propia naturaleza excluya la etiología laboral, bien porque se aduzcan hechos que desvirtúen dicho nexo causal".

---

<sup>613</sup> Expresamente, la STSJ de Cataluña de 30 de mayo de 2001 señala sobre la depresión que "aun cuando no es normal ni habitual que una depresión se etiquete como accidente de trabajo, lo que determina que por tal motivo no se acuda a la Mutua Patronal, sino que se soliciten los servicios sanitarios de la Seguridad Social y que el médico clasifique la enfermedad como derivada de enfermedad común, es lo cierto que ningún impedimento existe para determinar que una situación depresiva tenga su origen en una situación laboral específica, siendo necesario acudir a la casuística de cada caso en concreto y, por ello, han de analizarse todas las circunstancias concurrentes que llevaron a la enfermedad del trabajador y, posteriormente, a su suicidio".

<sup>614</sup> STSJ del País Vasco de 30 de abril de 2002. Se desestima la solicitud de calificar como accidente de trabajo un cuadro de angustia-ansiedad motivado por conflictividad laboral, al no acreditarse una conducta empresarial calificadora de acoso moral o mobbing.

STSJ de Navarra de 18 de mayo de 2001. Se declara que "la enfermedad padecida por la trabajadora deviene como consecuencia del trabajo, cuya conducta del conserje ha generado un entorno laboral hostil e incómodo objetivamente considerado, no sólo en sentido como tal por la conducta... y es constitutiva de accidente de trabajo, resultando claro y evidente que existe un nexo causal entre la situación laboral y el síndrome psíquico que padece".

La configuración del mobbing como accidente de trabajo la vienen aceptando los tribunales en el seno de procesos seguidos en materia de Seguridad Social, normalmente en supuestos en los que las Mutuas Patronales defienden que el carácter de la contingencia determinante de la incapacidad laboral es común y no laboral.

La consideración del "trastorno reactivo" asociado a las conductas de acoso moral o sexual o a situaciones de estrés profesional como nuevos riesgos profesionales o, como se han denominado, los riesgos profesionales de naturaleza psicosocial, se puede constatar que, pese al silencio de la LGSS y las normas de Seguridad Social, la tendencia es favorable a su acogimiento por el órgano judicial. Esto es, la calificación de estos trastornos como accidentes de trabajo, si bien, casuísticamente, se efectúa a impulsos de la jurisprudencia sentada por las Salas de lo Social de los TSJ. El fundamental punto de apoyo de la misma es la naturaleza expansiva del concepto de lesión corporal contenida en la propia definición del accidente de trabajo del Art. 115.1 LGSS, y, también, la amplísima proyección de la presunción de laboralidad contenida en el art. 115.3 LGSS.

La conceptualización del acoso psíquico como un riesgo laboral se da a la luz del Art. 4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que lo define como la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo; y considera como daños derivados del trabajo las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo, en redacción muy semejante a la del art. 115.2.e) de la LGSS. Lo cual, conlleva que el trabajador tiene derecho a una protección frente a esos riesgos laborales.

El acoso sexual, es igualmente reconocido como un riesgo laboral y accidente de trabajo, al suponer una actuación pluriofensiva que vulnera o puede vulnerar a la vez varios derechos fundamentales: el derecho a la no discriminación por razón de sexo, el derecho a la intimidad, el derecho a la dignidad, el derecho a la libertad sexual y también, el derecho a la salud. En cuanto a riesgo laboral se da en los supuestos de acoso sexual una relación de causalidad entre la relación de trabajo y el acoso sexual, del acoso se derivan lesiones corporales, sean físicas o psíquicas, que deben considerarse como derivadas de la contingencia de accidente de trabajo.

El acoso sexual debe considerarse como un riesgo de naturaleza laboral, tanto por la definición de “riesgo laboral” como por la del “daño derivado del trabajo”. El riesgo laboral incluye situaciones de trabajo que pueden romper el equilibrio físico, mental y social de los trabajadores, y el acoso sexual es origen de importantes desequilibrios para la salud. Desde la perspectiva de la seguridad en el trabajo, el acoso sexual en cuanto riesgo tiene también sus consecuencias: piénsese en la promoción laboral del trabajador que está siendo acosado o en traslados por no acceder a requerimientos sexuales.

El Código de Conducta para combatir el acoso sexual en el trabajo <sup>615</sup> señala que el acoso sexual contamina el entorno laboral y puede tener un efecto devastador sobre la salud, la confianza, la moral y el rendimiento de las personas que lo padecen. La ansiedad y el estrés que produce el acoso sexual normalmente hace que las personas que lo padecen pidan bajas por enfermedad, sean menos eficaces en el trabajo o dejen su empleo para buscar otro...; puesto que el acoso sexual constituye un riesgo para la salud y la seguridad, los empresarios tienen obligación de tomar medidas para reducir al mínimo ese riesgo, al igual que hacen con otros peligros<sup>616</sup>.

Del Art. 19.1º del TRET <sup>617</sup>, se extrae que los trabajadores tienen derecho a desarrollar su trabajo en un ambiente exento de acoso sexual y el empresario tiene obligación de establecer los medios y medidas preventivas a tal efecto, así como de

---

<sup>615</sup> UE, 1991

<sup>616</sup> La Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales recoge en el Art. 14.1º. “Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio. Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

**2º.** En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el Capítulo VI de la presente Ley.”

<sup>617</sup> “El trabajador, en la prestación de sus servicios tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene”,

sancionar a aquellos trabajadores que pongan en peligro la salud de sus compañeros con conductas de acoso sexual.

En cuanto al acoso sexual como accidente laboral, con las consecuencias que lleva implícitas en cuanto a la obligada reparación de la víctima, la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Albacete, Castilla-La Mancha, de 16 de noviembre de 1989, calificó las secuelas psicológicas producidas a la demandante a consecuencia de una agresión sexual como accidente laboral.

Ante un acto de acoso sexual la solicitud de la extinción del contrato de trabajo, o la demanda de extinción del mismo por incumplimiento grave de las obligaciones del empresario, trae consigo un derecho a indemnización

Así cuando la demanda se basa en tutela de derechos fundamentales y prospera, a tenor del Artículo 180 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento laboral (en lo sucesivo TRLPL), supondrá:

- a) Que se ordene el cese del comportamiento.
- b) La reposición al momento anterior al que se produjo el acoso sexual.
- c) La reparación de las consecuencias derivadas del acto.
- d) La indemnización por daños morales.
- e) La declaración de nulidad<sup>618</sup> radical de la conducta de acoso.

La indemnización económica para reparar daños y perjuicios de un acoso sexual en el ámbito laboral es un mecanismo de que abarca daños materiales y morales. El empresario siempre debe responder de la indemnización, aun en el caso de que el acoso fuera realizado por directivos, jefes o trabajadores sin poder de dirección o mando, ya que es responsable de las condiciones en que se desenvuelve el trabajo y es el único que

---

<sup>618</sup> El artículo 17 del TRET establece que “son nulas y sin efecto... las decisiones unilaterales del empresario cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo...”

debe y puede adoptar las medidas necesarias para obtener un ambiente exento de conductas de acoso. Por ello, siempre debe ser demandado, y responde de los actos cometidos por sus trabajadores en el ámbito de la relación laboral, salvo que si conoció el acoso sexual, lo sancionó debidamente; que si no lo conoció, no fue por causa a él imputable. Debe demostrar que existe en el seno de la empresa un procedimiento específico para resolver las denuncias de acoso sexual a los trabajadores en el sentido que determina el Código de Conducta del Anexo de la Recomendación de 27 de noviembre de 1991, de la Comisión de las Comunidades Europeas

A efectos de determinar la indemnización por daños y perjuicios en un caso de acoso sexual, cabe reclamar, siempre justificadamente:

a) Los daños materiales<sup>619</sup> sufridos en el patrimonio de una persona, que implican el valor de la pérdida que haya soportado y la ganancia que haya dejado de obtener.

b) Los Daños físicos, relativos a su integridad física.

c) Los Daños morales, que afectan a bienes de la personalidad. Su reparación va dirigida a proporcionar una satisfacción como compensación al sufrimiento que se ha causado, ya sea psíquico o espiritual<sup>620</sup>.

La nueva redacción dada a algunos artículos del ET, por la Ley 62/2003 que adapta la legislación nacional a las previsiones de las Directivas 2000/43/CE, 2000/78/CE, en concreto al artículo 4 apartado 2 c) y 2 e); al apartado 2 del artículo 16 y al apartado 1 del artículo 17 o al 54.2.g) incorporan expresamente nuevos motivos de discriminación- la orientación sexual (art. 4.2.c) el acoso laboral (art. 4.2.e) o la discapacidad (art. 17.1) y omite el acoso laboral discriminatorio por sexo tanto para prohibirlo –Art.4.2.e– como para sancionarlo con la nulidad del despido –art.54.2.g–.

---

<sup>619</sup> En el caso de resolución del contrato a instancia del trabajador: la indemnización prevista por el artículo 56 del TRET por despido improcedente. Si el trabajador se encuentra en Incapacidad Temporal: la diferencia existente entre el salario del trabajador y el subsidio de Incapacidad Temporal. También deben incluirse los gastos derivados de tratamiento médico y/o psiquiátrico.

<sup>620</sup> En este sentido, la STSJ de Galicia 20/9/1996 determina que no se requiere una prueba directa de los daños morales, por la dificultad que ello entraña, sino demostrar la existencia del acto que necesariamente lleva aparejada la existencia de daño moral.

El acoso se incluye en el artículo 181 LPL entre las acciones que pueden tramitarse por el proceso de tutela de derechos fundamentales. Por último, se da una nueva redacción al artículo 96 LPL para incluir en la inversión relativa de la prueba las nuevas causas objeto de ambas leyes y Directivas.

En estos casos <sup>621</sup>: “La sentencia declarará la existencia o no de la vulneración denunciada. En caso afirmativo y previa la declaración de nulidad radical de la conducta del empleador, asociación patronal, Administración pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, ordenará el cese inmediato del comportamiento antisindical y la reposición de la situación al momento anterior a producirse el mismo, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que procediera”.

En materia de discriminación, la protección que en la legislación laboral se dispensa tiene como principal finalidad la de restituir la igualdad como derecho lesionado por la discriminación, la sanción legal que frente a la misma se establece es la declaración de la nulidad de la norma, decisión empresarial, práctica de empresa, etc. que ha originado la discriminación.

La legislación laboral, tanto la sustantiva como la procesal, sanciona también con la nulidad los actos de discriminación y parte de la anterior construcción de la nulidad y sus efectos y, por ello, las decisiones empresariales a las que sanciona con la nulidad, por constituir lesión de derechos fundamentales o incurrir en discriminación prohibida, no pueden en principio tener otra consecuencia que la de obligar a restablecer la situación jurídica previa. Así sucede con los despidos declarados nulos. La imposibilidad de convalidar según la construcción del derecho público, contencioso-administrativo, los actos nulos de pleno derecho es lo que impide que un despido discriminatorio pueda ser calificado de otra forma que no sea la nulidad.

Sin embargo, en el Derecho del Trabajo no se llegan a extraer en la normativa

---

<sup>621</sup> MOLINA NA VARRETE, C. “La justicia contra el acoso moral deja de administrarse con trazos torcidos: un nuevo criterio sobre la compatibilidad de indemnizaciones”, *Revista de Derecho Social* 35/2007 (Ed. BOMARZO), pp 65-89.

laboral todas las consecuencias que lleva aparejada la nulidad en la categoría jurídica de los actos nulos que por la misma causa –lesión de derechos fundamentales– que se reconocen en el derecho público, pues las consecuencias no siempre son las del restablecimiento de la situación, que no siempre es posible. El Derecho laboral se enfrenta a la necesidad de respetar derechos de otro origen, como la libertad de empresa y el poder de dirección del empresario, a los que el mismo Derecho laboral otorga protección. Por ello no se ha previsto la compensación íntegra de daños por los incumplimientos de todo tipo, sino que las consecuencias se sujetan a reparaciones tasadas (en el despido, las extinciones, las modificaciones sustanciales, traslados etc.).

En cuanto a las sentencias referidas a las indemnizaciones, vamos a señalar alguna a modo de ejemplo, la sentencia TSJ Madrid, de 27 de diciembre de 2002, que siguiendo la reiterada doctrina de la Sala 4ª del TS, se estima que, “(...) con la readmisión y abono de los salarios se reparan los daños materiales y que los morales no se prueban y no se han de presumir. Doctrina del TS Sala 4ª que se contiene en las sentencias de 22 de julio de 1996, 30 de enero de 1997, 2 de febrero de 1998, 28 de febrero de 2000, o 23 de marzo de 2000. La sentencia del TSJ de Galicia de 7 de mayo de 2002 en un supuesto de acoso sexual en el que se solicita indemnización por la vía procesal de la tutela de derechos fundamentales, hace aplicación de los artículos 1901 y 1902 del Código Civil para confirmar la indemnización reconocida por el juzgado, cuya cuantía no se estima excesiva, por las siguientes consideraciones: “(...) Actualmente predomina la idea de que el daño moral consiste en el impacto o sufrimiento psíquico o espiritual producido por agresión directa a bienes materiales o al acervo extrapatrimonial o de la personalidad (ofensas a la fama, al honor, dignidad, etc.), y su reparación no atiende a la reintegración de un patrimonio, sino que va dirigida principalmente a proporcionar, en la medida de lo humanamente posible, una satisfacción como compensación al sufrimiento que se ha causado [sentencias del Tribunal Supremo, Sala Primera, de 26 de junio de 1984 y de 31 de mayo de 1983]. (...) En todo caso, para la determinación del "quantum" indemnizatorio, debe atenderse a todas las circunstancias concurrentes, de lugar y tiempo, situación de superioridad del causante del daño así como a criterios de proporcionalidad en relación con las indemnizaciones que se acostumbra a señalar en casos semejantes, incluso en el supuesto de figuras delictivas más graves (Tribunal Supremo, Sala 2ª, sentencia de 5 de abril de 1994). Por lo que, en atención a ello, esta Sala entiende que la cifra señalada es adecuada, teniendo en cuenta

las circunstancias de la prolongación del acoso durante unos dos ó tres meses, la angustia ante el temor a la pérdida del trabajo (que, efectivamente, ocurrió) y la crisis de ansiedad y baja por depresión, de la que han de ser responsables, solidariamente, ambos codemandados, sin que la empresa esté exenta de culpa pues, ha de tenerse en cuenta que, conocidos los hechos, ninguna decisión adoptó diferente a mandar de vacaciones a D..., así como a la trabajadora, sin que hubiera realizado ninguna investigación sobre los hechos de los que tuvo conocimiento”.

En otros casos la condena por acoso laboral se complementa, como ha hecho alguna resolución dictada en la instancia, estableciendo una indemnización añadida a la de 45 días del despido que se concede por daños morales acudiendo a la previsión del artículo 279.2º de la LPL, a pesar de que la demanda se presentaba como extinción del contrato del artículo 50.1.c), como es el caso de la sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Madrid de 10 de abril de 2003.

Por otro lado la sentencia del Juzgado Social nº 13 de Madrid de 1 de septiembre de 2004, para determinar la indemnización adicional atiende a las circunstancias personales de la trabajadora, a la conducta de pasividad de la empresa por el acoso realizado por otro trabajador, a la persistencia del daño a la salud psíquica durante un largo período de tiempo, indemnización que según se afirma en la sentencia, “comprende la reparación de todos los daños sufridos, incluyendo cualquier tipo de daño moral, daño a la salud psíquica y daño por la pérdida de aptitud laboral durante la situación de IT, pues la prestación no cubre el salario que hubiera percibido de haber seguido trabajando”.



#### 7.1.5 El mobbing en la función pública.

El mobbing alcanza de lleno a los funcionarios públicos y aun se afirma su mayor difusión en las instituciones u organizaciones públicas ya que las Administraciones Públicas <sup>622</sup>se muestran como un campo especialmente abonado para el desarrollo de esta gravísima patología laboral. El motivo de la mayor frecuencia de este tipo de prácticas en las instituciones públicas se atribuye a su carácter más reglamentado, su mayor grado de homogeneidad y al particular conservadurismo que aún domina sus estructuras y funcionamiento organizativo, así como a la especial intensidad del principio jerárquico.

---

<sup>622</sup> STSJ de Madrid, Sala Social, de 16 de julio de 2002 en la que: "...no cabe olvidar que en la Administración puede resultar más fácil dicho comportamiento en cuanto que el acosador, compañero o superior del acosado, no es, en sí, el empresario o empleador... por lo que aquél no arriesga nada económicamente (léase, por ejemplo, nivel de productividad o absentismo laboral...) y el perjuicio, desde este punto de vista, se traslada a la propia Administración y, en definitiva, a la sociedad misma... Por otro lado, en el caso de funcionarios de carrera víctimas del acoso, la situación puede tener perfiles propios, en cuanto que no se buscaría tanto su dimisión profesional, dado el carácter vitalicio de la relación establecida, cuanto perjudicar moralmente a la víctima indefinidamente, bien por el solo placer de hacerlo, bien para obligarle a causar baja médica o a solicitar un traslado, dosificando y prolongando para ello los servicios y las insidias..."

Al respecto, la STS, Sala de lo Contencioso, de 23 de julio de 2001, resulta paradigmática sobre esta forma de violencia en el trabajo atentatoria contra los derechos fundamentales de las personas identificada en una institución pública y "verdadero paradigma de cómo no debe actuar un poder público en un Estado de Derecho".

Dentro del ámbito de la Jurisdicción Contencioso- Administrativa, la STS de 23 de julio de 2001, declara la responsabilidad patrimonial de la Administración Pública por los daños morales y psicológicos ocasionados por la actuación de un Ayuntamiento a un funcionario, señalando que las actuaciones de hostigamiento institucional como las presentes "constituyen una forma de acoso moral sistemáticamente dirigido contra el funcionario público reclamante, carentes de toda justificación".

Igualmente, cabe la indemnización de perjuicios, frente a la Administración, como reconoce la SJCA núm. 18 de Madrid, de 24 de octubre de 2003, que condena a un Ayuntamiento a indemnizar a una trabajadora acosada moral y sexualmente por superior jerárquico.

En cuanto al acoso sexual en la Función Pública, El artículo 3 de la Ley 3/89, de 3 de Marzo, adicionó un nuevo párrafo al artículo 63.1 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado en el sentido de que "Los funcionarios tendrán derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual". Existen dos corrientes doctrinales respecto de los derechos que se ven conculcados por actos o conductas que implican acoso sexual.

La mayoría considera el acoso sexual como una vulneración del artículo 14 de la Constitución Española, del derecho a la igualdad. En ese sentido se entiende discriminatorio el acto del empresario o sujeto activo que ejerce el acoso sexual.

Y la minoritaria, que estima que el acoso sexual constituye una vulneración del derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona reconocido en el artículo 18 de la CE en relación con el artículo 10 del mismo cuerpo legal.

En cualquier caso, el acoso sexual constituye una conducta pluriofensiva de los bienes jurídicos antes mencionados al vulnerar ambos derechos y también, el derecho a la seguridad, a la salud y a la integridad física del trabajador, el derecho a la libertad sexual e, incluso, de una manera directa, el propio derecho al trabajo.

En cuanto a la reparación de la víctima en este ámbito, recordar lo señalado en la vía administrativa.

#### 7.1.6 Compatibilidad de indemnizaciones.

En cuanto a las indemnizaciones procedentes en los casos de acoso, se plantea la compatibilidad de las mismas<sup>623</sup> en relación a la correspondiente a la extinción contractual y la reclamada en virtud del Artículo 1101 del Código Civil.

¿Cabe solicitar, en el mismo proceso, una indemnización por los “daños materiales y morales que comporta la enfermedad psíquica que, a consecuencia del comportamiento empresarial, tiene que soportar el trabajador que postula la extinción de su contrato laboral y que, por sí mismos, constituyen la violación de un derecho fundamental?”. Ante esta cuestión, el Tribunal Supremo STS, Sala 4ª, de 11 de marzo de 2004 y STS 17 de mayo de 2006, mantiene tal compatibilidad “toda vez que, en la misma, se enjuició una situación de extinción contractual respecto de la que, además de la indemnización tasada, prevista en el ET, se postulaba otra indemnización con base en el artículo 1101 del Código Civil,<sup>624</sup> sin que, en cambio, se solicitase, expresamente, la

---

<sup>623</sup> MOLINA NA VARRETE, C. “La justicia contra el acoso moral deja de administrarse con trazos torcidos: un nuevo criterio sobre la compatibilidad de indemnizaciones”, Revista de Derecho Social 35/2007 (Ed. BOMARZO).pp89-102.

<sup>624</sup> La opción de acudir a la responsabilidad extrcontractual como fundamento de una indemnización adicional en caso de acoso fue admitida por la STS (civil) de 10 de abril de 1999. Esta posibilidad se basa

protección judicial por violación de un derecho fundamental”.

En materia laboral son compatibles las indemnizaciones por extinción causal del contrato, vía artículo 50 LET, y la indemnización por daños derivados de una conducta lesiva de un derecho fundamental de la persona del trabajador, vía artículo 181 LPL y que ambas pueden solicitarse en el mismo proceso laboral, con las evidentes ganancias que ello tiene tanto para el trabajador demandante de tutela judicial como de la propia Administración de Justicia, que reduce el número de procesos necesarios para obtener su derecho a una indemnización adecuada<sup>625</sup>

El TS no diferencia entre el “daño a la salud psíquica” y daño a la “integridad personal”<sup>626</sup>, por lo que cuando se trate de un supuesto de acoso laboral deberá atenderse, al margen de los daños y perjuicios derivados de la extinción del contrato de trabajo, a “aquellos otros inherentes a la lesión del derecho fundamental del trabajador que se concretan en el padecimiento psíquico derivado del comportamiento empresarial que genera la extinción contractual”. En el primer caso, los daños derivados de la extinción, no se admite “valoración judicial” de la cuantía indemnizatoria sino aplicación estricta de la legalmente tasada. En cambio, sí se admite esta valoración para los daños derivados de la lesión del derecho fundamental, en principio tanto “materiales” como “morales”<sup>627</sup>.

Para la Sala de lo Social, justifica la dualidad de indemnizaciones para los casos de acoso laboral en que “No es lo mismo la contemplación de una extinción contractual de un trabajador que permanece en situación de sanidad física y mental, de aquella otra en la que, el mismo, queda aquejado de un trastorno psíquico a causa de la conducta empresarial determinante de la extinción contractual operada conforme al artículo 50.1

---

en la concepción de que la existencia de una relación contractual no impide acudir a la responsabilidad extracontractual cuando se vulneren deberes generales y externos a la responsabilidad.

<sup>625</sup> Doctrina sentada por el ATS, Sala 4ª, 15 septiembre 2004-.

<sup>626</sup> STS 17 de mayo de 2005 identifica la indemnización adicional por acoso laboral con el resarcimiento de los “daños materiales y morales que comporta la enfermedad psíquica que, a consecuencia del comportamiento empresarial, tiene que sufrir el trabajador... y que, por sí mismos, constituyen la violación de un derecho fundamental” (fundamento jurídico sexto, párrafo segundo).

<sup>627</sup> STS 17 de mayo de 2006 “La lesión del derecho fundamental no crea el daño indemnizable; es simplemente una calificación adicional del ilícito que lo ha producido, que no será sólo un incumplimiento contractual, si no también incumplimiento de una norma constitucional (...). La lesión de la norma constitucional que se une a la vulneración de un deber contractual...no produce un daño específico e independiente. El daño lo produce una determinada conducta, con independencia de cómo califiquemos jurídicamente ésta...”.

a) de LET” (fundamento jurídico sexto in fine)<sup>628</sup>

Así se considera acertadamente que el derecho a la salud tiene la suficiente entidad como para generar una indemnización adicional; por ello, la duplicidad de daños jurídicamente protegidos, a través de diferentes normas laborales, el artículo 50 a) L ET, por un lado, y los Art.180-181 LPL, por otros, en relación a los artículos 15, en todo caso, y eventualmente Art.14 CE -acosos discriminatorios-, ha de corresponderle una dualidad de indemnizaciones, aunque sea una única conducta responsable.<sup>629</sup>

Por otro lado, cuando se reclama contra un ente público, la Sala Civil del Tribunal Supremo viene manteniendo que cuando “se insta una acción en resarcimiento de daños y perjuicios contra un ente público y otras personas físicas o jurídicas implicadas también en los hechos, ha de actuarse en una única vía procesal, pues el desdoblamiento de órdenes judiciales distintos ante los que fue planteada la misma acción de resarcimiento, aparte de contrariar el principio de economía procesal, supondría quebrar la continencia de la causa y el riesgo inevitable de dar lugar a resoluciones diferentes e, incluso, opuestas” remitiendo la acción al orden civil en virtud de la vis atractiva que posee (STS de 2 de junio de 1993, Rec 4380/1993 (Tol 186515); STS de 20 de junio de 1994, Rec. 2266/1991 (Tol 199781); y STS de 14 de julio de

---

<sup>628</sup> STS 17 de mayo de 2006 dictada como consecuencia de un pleito sobre acoso moral entiende que “la clara dicción del artículo 182 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral y su interpretación sistemática no permiten establecer que la única indemnización posible, en los casos de extinción contractual con violación derecho fundamental, sea la establecida en el artículo 50.2, en relación con el 56, del Estatuto de los Trabajadores, pues, una cosa es que la tramitación procesal a seguir, con carácter inexcusable, sea la de la extinción contractual y, otra muy distinta, es que se indemnicen, separadamente, los dos intereses jurídicos protegibles, como, así, se infiere de lo establecido en el artículo 180.1 del texto procesal laboral mencionado”. Y que “la modificación operada en el artículo 181 de este último texto procesal por el artículo 40.Dos de la Ley 62/2003, de 30 de Diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, al incluir, expresamente, en el texto del mismo “la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso” no deja la menor duda de que la voluntad legislativa es la de proteger el derecho fundamental con independencia de la protección que merece el derecho a la extinción del contrato de trabajo cuando concurre causa para ello, sin otro requisito que el de la expresión en la demanda del derecho fundamental conculcado”.

<sup>629</sup> URRUTIKOETXEA BARRUTIA, M- “Primera Sentencia Sobre Acoso Moral En La Sala Social Del Ts: Una Oportunidad Perdida Y Una Interpretación Reiterada (Comentario A La Sts (Social) De 25 De Noviembre De 2004). REVISTA DE DERECHO SOCIAL (ED. BOMARZO) 29/2005.

La STS de 3 de abril de 1997, dada en unificación de doctrina, recoge que la indemnización complementaria por daños y perjuicios, junto a la indemnización en el ámbito laboral no son compatibles, de forma que en unificación desestima de forma absoluta tal pretensión indemnizatoria, por considerar que la regulación de la LET es la adecuación laboral del precepto civil alegado y que, además de ser la norma específica, la indemnización contenida en la normativa laboral satisface íntegramente el interés del trabajador derivado del incumplimiento grave de las prestaciones contractuales a cargo del empresario.

2005, Rec. 545/1999 (Tol 697625.

## 7.2. Justicia restaurativa y mediación.

### 7.2.1. Concepto de justicia restaurativa.

La Justicia restaurativa es definida por las Naciones Unidas como una respuesta <sup>630</sup>evolucionada al crimen, que respeta la dignidad y la equidad de cada persona, construye comprensión y promueve armonía social, a través de la sanación de víctimas, ofensores y comunidades. El crimen es visto en primera instancia como un conflicto entre individuos que desemboca en ofensas a la víctima, la comunidad y al mismo ofensor y en segunda instancia se comprende como una violación contra el Estado. Su finalidad es la creación de paz en las comunidades reconciliando las partes y reparando los daños causados, facilitando la participación activa de los tres agentes víctima, ofensor y comunidad con el objetivo de encontrar soluciones al conflicto.

Este sistema de reparación, en cuanto a la víctima, le supone múltiples beneficios: le permite negociar soluciones satisfactorias (recuperando la sensación de

---

<sup>630</sup> DOMINGO DE LA FUENTE, V. “*Justicia restaurativa y mediación penal*”. Revista de derecho penal. LEX NOVA. Numero23/2008. Sus valores básicos son Sensibilidad, Apertura, Confianza, Esperanza, y Sanación.

control, al tener capacidad de participar en la decisión del modo de resolver la situación); pone rostro e historia al infractor, va a ser escuchada, reparada y va a obtener respuesta a muchas preguntas (va a poder pasar página de la experiencia negativa-razones profundas del comportamiento delictivo, recuperando la tranquilidad personal con la oportunidad de encontrar respuestas a las incógnitas generadas por el delito).

Por otro lado, la comunidad se involucra en el proceso, mediante el apoyo y promoción a la seguridad comunitaria, además atiende a las necesidades de la víctima y contribuye a la mejora de la imagen social de la justicia como institución.

Por último, los ofensores son confrontados respecto a la aceptación de su responsabilidad lo cual los convierte en agentes activos y comprometidos en sus obligaciones con la víctima y la comunidad. (Les permite reconocer el valor intrínseco de la persona y su capacidad para rectificar su propia conducta). Constituye un esfuerzo positivo su adhesión interna a las normas sociales y valores de convivencia, la reparación del daño y la aceptación de su responsabilidad va a influir en la reducción de la sanción penal.

La Justicia Restaurativa se presenta como una respuesta sistémica frente al delito, que enfatiza la sanación de las heridas causadas o reveladas por el mismo en víctimas, delincuentes y comunidades. Mediante prácticas y programas de Justicia Restaurativa se buscan propósitos restauradores, mediante la identificación y reparación del daño causado involucrando a todas las partes interesadas.

Dentro de la justicia restaurativa se incluyen programas de mediación entre víctima y delincuente, Reuniones de restauración, Círculos, Asistencia a la víctima, Asistencia a ex-delincuentes, Restitución y Servicio a la comunidad.

La justicia restaurativa se basa en tres principios fundamentales :

1. La justicia requiere que se ayude a volver a su estado original a aquéllos que se han visto perjudicados.



2. De desearlo, aquéllos que se han visto más directamente involucrados o afectados por el delito, deben tener la posibilidad de participar de lleno en la respuesta.

3. El rol del Gobierno consiste en preservar el justo orden público; la comunidad debe construir y mantener una justa paz.

Los programas restaurativos se caracterizan por cuatro valores clave:

Encuentro: Se crean oportunidades con el propósito de que víctimas, delincuentes y miembros de la comunidad (que deseen hacerlo) se reúnan a conversar acerca del delito y sus consecuencias.

Reparación: Se espera que los delincuentes tomen medidas a fin de reparar el daño que hayan causado.

Reintegración: Se intenta devolver a víctimas y delincuentes a la sociedad como miembros completos de la misma, capaces de contribuir a ésta.

Inclusión: Se ofrece la posibilidad de que las partes interesadas en un delito específico participen en su resolución.

En materia de acoso, la reparación a la víctima, en primer lugar busca el cese del mismo, para lo cual, hay procedimientos tanto formales como informales. Los procedimientos informales buscan solucionar la situación a través de la confrontación directa entre las partes o a través de un intermediario. Por el contrario, los procedimientos formales buscan una investigación formal del asunto y la imposición final de sanciones si se confirma la existencia de acoso. (las vías anteriormente señaladas).

La justicia restaurativa y dentro de ella la mediación penal<sup>631</sup> es un complemento a tener en cuenta en el proceso penal. Éste trata de esclarecer si el hecho denunciado existió, si el imputado participó activamente en él y con qué grado de responsabilidad.

---

<sup>631</sup> DOMINGO DE LA FUENTE, V. “*Justicia restaurativa y mediación penal*”. Revista de derecho penal. LEX NOVA. Numero23/2008.

La mediación, sin embargo, parte de la premisa del reconocimiento voluntario de la existencia del conflicto por parte de la víctima e infractor. Esto es relevante, pues dicho reconocimiento voluntario de la autoría y la responsabilidad es el punto de partida para la resolución del conflicto, aunque no hay que olvidar que este reconocimiento de la autoría, no implica que deban dejarse de valorar cuantas circunstancias concurren para modular la antijuricidad y la culpabilidad.

Por otra parte, las necesidades que expresan las víctimas de la mayoría de los delitos no suelen coincidir con las pretensiones procesales. Y supone una experiencia dolorosa para las víctimas<sup>632</sup>. La mediación considera las causas reales del conflicto y las consecuencias del mismo, buscando la fórmula más idónea para satisfacer las necesidades personales de la víctima y del infractor. Se intenta evitar, siempre que sea posible, una pena de cárcel estigmatizante que ni satisface la necesidad de la víctima de sentirse escuchada, acompañada y reparada ni del infractor de recuperar el papel social del que es despojado cuando entra en prisión, ni la de la sociedad que puede recuperar para sí a ambos y pacificar la convivencia, cumpliendo con múltiples mandatos constitucionales de lograr la paz social.

La reparación tiene efectos resocializadores ya que obliga al autor a enfrentarse con las consecuencias del hecho y a asumir los legítimos intereses de las víctimas, el delincuente asume la responsabilidad por el daño que ha hecho a las personas y sus familias".

Con la mediación la comunidad recupera su protagonismo, procurando una efectiva protección y reparación a la víctima, asegurando el derecho a la integración social del infractor y mantener la paz de la comunidad.

La justicia restaurativa sigue el método de la restitución y el servicio a la comunidad. En cuanto a la primera, supone el pago por el infractor de una suma de dinero en compensación a la víctima por las pérdidas financieras causadas por el delito.

---

<sup>632</sup> “victimización secundaria”

Esta reparación está contemplada en nuestro Código Penal al referirse en el Artículo 21.5 a las atenuantes: "haber procedido el culpable a reparar el daño ocasionado a la víctima o disminuir sus efectos en cualquier momento del procedimiento y con anterioridad a la celebración del acto del juicio oral".

Este concepto de reparación está íntimamente vinculada con la responsabilidad civil y así el Art.109 establece "que la ejecución de un hecho descrito en la ley como delito o falta obliga a reparar, en los términos previstos en las leyes los daños y perjuicios por él causado"

Y el art. 110 señala que "la responsabilidad comprende 1-restitución 2-reparación y 3-indemnización de daños y perjuicios".

La jurisprudencia admite la reparación simbólica cuando la restitución y la reparación real se hacen imposible en determinados casos, y cuando algunos delitos carecen de víctima concreta y determinada, teniendo que hacer el esfuerzo reparador a la comunidad en su conjunto de una manera simbólica<sup>633</sup>, reconociendo la transgresión de la norma y comprometiendo a realizar determinadas actividades o a abstenerse de hacer determinadas conductas (esta posibilidad está contemplada en el art. 112 en relación con el Art. 1099 del Código Civil)<sup>634</sup>.

### 7.2.2 La Mediación.

Como anteriormente se ha señalado, la mediación pretende conseguir una efectiva protección y reparación a la víctima, asegurando el derecho a la integración social del infractor, mantener la paz de la comunidad, a lo que se añade que el infractor de la norma asuma su responsabilidad para ello.

---

<sup>633</sup> La STS 6 octubre de 1998 dice que "cuando el actor realiza un *actus contrarius* de reconocimiento de la norma vulnerada y contribuye activamente al restablecimiento de la confianza en la vigencia de las mismas, en tales casos se dará una reparación simbólica que por regla general debe admitirse en toda clase de delitos".

<sup>634</sup> DOMINGO DE LA FUENTE, V. "*Justicia restaurativa y mediación penal*". Revista de derecho penal. LEX NOVA. Numero23/2008.

La Directiva 2008/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 21 de mayo de 2008 sobre ciertos aspectos de la mediación en asuntos civiles y mercantiles<sup>635</sup>, recoge: “6. La mediación puede dar una solución extrajudicial económica y rápida a conflictos en asuntos civiles y mercantiles, mediante procedimientos adaptados a las necesidades de las partes. Es más probable que los acuerdos resultantes de la mediación se cumplan voluntariamente y también que preserven una relación amistosa y viable entre las partes. Estos beneficios son aún más perceptibles en situaciones que presentan elementos transfronterizos.

“(12) La presente Directiva debe ser aplicable a los casos en que un órgano jurisdiccional remite a las partes a la mediación o en que la legislación nacional prescribe la mediación. Debe asimismo ser aplicable, en la medida en que el Derecho nacional permita a un juez actuar como mediador, a la mediación llevada a cabo por un juez que no sea responsable de ningún proceso judicial relacionado con la cuestión o cuestiones objeto del litigio. No obstante, deben quedar excluidas del ámbito de aplicación de la presente Directiva las gestiones que el órgano jurisdiccional o juez competente para conocer del conflicto realice en el contexto de un proceso judicial relativo a dicho conflicto, así como los casos en los que el órgano jurisdiccional o el juez solicitan ayuda o asesoramiento de una persona competente.”

“(13) La mediación a que se refiere la presente Directiva debe ser un procedimiento voluntario, en el sentido de que las partes se responsabilizan de él y pueden organizarlo como lo deseen y darlo por terminado en cualquier momento.

No obstante, el Derecho nacional debe dar a los órganos jurisdiccionales la posibilidad de establecer límites temporales al procedimiento de mediación; por otra parte, también deben poder señalar a las partes la posibilidad de la mediación, cuando resulte oportuno.”

Define mediación como un procedimiento estructurado, sea cual sea su nombre o denominación, en el que dos o más partes en un litigio intentan voluntariamente

---

<sup>635</sup> L 136/8 ES Diario Oficial de la Unión Europea 24.5.2008

alcanzar por sí mismas un acuerdo sobre la resolución de su litigio con la ayuda de un mediador. Este procedimiento puede ser iniciado por las partes, sugerido u ordenado por un órgano jurisdiccional o prescrito por el Derecho de un Estado miembro. Incluye la mediación llevada a cabo por un juez que no sea responsable de ningún procedimiento judicial vinculado a dicho litigio. No incluye las gestiones para resolver el litigio que el órgano jurisdiccional o el juez competentes para conocer de él realicen en el curso del proceso judicial referente a ese litigio.

En la mediación es muy importante la tarea del mediador, que la Directiva define como todo tercero a quien se pide que lleve a cabo una mediación de forma eficaz, imparcial y competente, independientemente de su denominación o profesión en el Estado miembro en cuestión y del modo en que haya sido designado o se le haya solicitado que lleve a cabo la mediación.

En el Artículo 5 se regula el recurso a la mediación<sup>636</sup> y en el 7 la confidencialidad de la mediación<sup>637</sup>

Se considera en la Directiva que (Artículo 8) aporta un valor añadido a la función reeducadora y resocializadora de la pena privativa de libertad favoreciendo el tratamiento.

---

<sup>636</sup> 1. El órgano jurisdiccional que conozca de un asunto, cuando proceda y teniendo en cuenta todas las circunstancias del caso, podrá proponer a las partes que recurran a la mediación para solucionar el litigio. Asimismo el órgano jurisdiccional podrá pedir a las partes que asistan a una sesión informativa sobre el uso de la mediación, si se celebran tales sesiones y si son fácilmente accesibles.

2. La presente Directiva no afectará a la legislación nacional que estipule la obligatoriedad de la mediación o que la someta a incentivos o sanciones, ya sea antes o después de la incoación del proceso judicial, siempre que tal legislación no impida a las partes el ejercicio de su derecho de acceso al sistema judicial.

<sup>637</sup> 1. Dado que la mediación debe efectuarse de manera que se preserve la confidencialidad, los Estados miembros garantizarán, salvo acuerdo contrario de las partes, que ni los mediadores ni las personas que participan en la administración del procedimiento de mediación estén obligados a declarar, en un proceso judicial civil o mercantil o en un arbitraje, sobre la información derivada de un procedimiento de mediación o relacionada con dicho proceso, excepto:

a) cuando sea necesario por razones imperiosas de orden público en el Estado miembro de que se trate, en particular cuando así lo requiera la protección del interés superior del menor o la prevención de daños a la integridad física o psicológica de una persona, o

b) cuando el conocimiento del contenido del acuerdo resultante de la mediación sea necesaria para aplicar o ejecutar dicho acuerdo.

2. Lo dispuesto en el apartado 1 no impedirá a los Estados miembros aplicar medidas más estrictas para proteger la confidencialidad de la mediación.

La justicia restaurativa tiene distintos métodos, centrándonos ahora en la mediación, conferencia de familia o grupo de comunidad y Tratado de Paz o Círculos de Sentencia.

La mediación está reconocida y regulada en España para asuntos civiles y mercantiles a virtud de la Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles. BOE Núm. 162 Sábado 7 de julio de 2012 Sec. I. Pág. 49224, tratándose de (Artículo 1) aquel medio de solución de controversias, cualquiera que sea su denominación, en que dos o más partes intentan voluntariamente alcanzar por sí mismas un acuerdo con la intervención de un mediador.

Y excluyendo en su artículo 2, expresamente del ámbito de aplicación de esta Ley: a) La mediación penal. b) La mediación con las Administraciones públicas. c) La mediación laboral. d) La mediación en materia de consumo.

Por ello, no es aplicable para el delito de acoso en un procedimiento penal o para su persecución en un procedimiento laboral o administrativo

La Mediación de víctima e infractor en un eventual proceso de mediación penal, tendría lugar en un escenario seguro y estructurado, reuniendo a la víctima y el ofensor con la asistencia de un mediador, que es un tercero.

Los objetivos de la mediación de víctima y de infractor serían permitir a la víctima reunirse con el infractor sobre la base de la propia voluntad, animando al infractor a comprender el impacto del crimen y tomar responsabilidad del daño resultante, y proporcionando a la víctima y al infractor la oportunidad de desarrollar un plan para tratar el daño.

La finalidad es buscar soluciones de reciproca satisfacción subjetiva y de común ventaja objetiva para las partes, a partir del control e intercambio de información favoreciendo el comportamiento cooperativo de las partes.

Esta mediación se integra dentro de los sistemas alternativos a los tribunales para resolver los conflictos, es decir, dentro de los RAD (resolución alternativa de disputas)<sup>638</sup>

### 7.2.3. La Mediación Penal

La Recomendación núm. R [99] del Comité de Ministros del Consejo de Europa, define la mediación penal como “todo proceso que permite a la víctima y al delincuente participar activamente, si lo consienten libremente, en la solución de las dificultades resultantes del delito, con la ayuda de un tercero independiente (mediador)”.

Sin embargo, en nuestro derecho vigente, salvo en el ámbito de la jurisdicción de menores, la mediación penal no está regulada lo que no ha impedido la puesta en marcha de varias experiencias pilotos vigentes aún en la actualidad.

Lo que sí contempla nuestro derecho vigente es la reparación del daño como una atenuante a la que puede otorgarse el carácter de calificada en el art. 25 del Código Penal, en el art. 91.2 del Código Penal se contempla la participación en programas de reparación del daño para el adelantamiento de los cómputos de libertad condicional de

---

<sup>638</sup> Dentro de estos mecanismos nos encontramos, junto a la mediación:

Negociación. Es un procedimiento por el cual las partes intentan resolver sus conflictos sin la intervención de un tercero.

Conciliación. Está prevista en las leyes y se realiza ante el juez. Existe otra acepción de esta palabra en el sentido de un procedimiento similar a la mediación en la que el conciliador puede proponer fórmulas de arreglo conservando las partes el poder de aceptarlas o no.

Arbitraje. Procedimiento en el que la decisión de la disputa se deja en un tercero (árbitro). Las partes plantean sus posiciones, se puede producir pruebas o no y se dicta un laudo. Comparte similitudes con un juicio aunque permite una resolución más rápida.

90 días por año efectivamente cumplido; así mismo, en el artículo 88 C P se establece como requisito para la sustitución de la pena de prisión por multa o trabajos en beneficio de la comunidad, el esfuerzo “por reparar el daño causado”.

La mediación penal es un procedimiento que tiene por objeto la reparación y compensación de las consecuencias del hecho delictivo (delito o falta tipificada en la ley), mediante una prestación voluntaria del autor a favor del ofendido o la víctima y cuando no sea posible realizarlo ante el ofendido se llevará a cabo ante la comunidad.

Es un proceso de diálogo y comunicación voluntario entre víctima e infractor conducido por un mediador imparcial y neutral con el objetivo de llegar a unos acuerdos reparadores satisfactorios y libremente aceptados por las partes.

A tenor del Artículo 24 de la Constitución no se debe despojar al Juez de su facultad de decidir en cuestiones dentro del ámbito penal por lo que no cabe, hasta que se reforme legislativamente, esta mediación penal.

Sólo, como se ha dicho, en la Justicia de menores se ha permitido la mediación para reparar a la víctima y favorecer al delincuente menor que se arrepiente sinceramente, pide perdón y asume las consecuencias de su conducta delictiva a nivel personal y económico para la víctima o la comunidad.

La Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores al regular en el artículo 19 el sobreseimiento del expediente por conciliación o reparación entre el menor y la víctima, señala los requisitos para que sea posible el desestimamiento de la continuación del expediente por el Ministerio Fiscal, siendo éstos “atendiendo a la gravedad y circunstancias de los hechos y del menor, de modo particular a la falta de violencia o intimidación graves en la comisión de los hechos, y a la circunstancia de que además el menor se haya conciliado con la víctima o haya asumido el compromiso de reparar el daño causado a la víctima o al perjudicado por el delito, o se haya comprometido a cumplir la actividad educativa propuesta por el equipo técnico en su informe” “El desistimiento en la continuación del expediente sólo será posible cuando el hecho imputado al menor constituya delito menos grave o falta.”



Para ello se permite la conciliación, como forma de mediación, señalando “A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se entenderá producida la conciliación cuando el menor reconozca el daño causado y se disculpe ante la víctima, y ésta acepte sus disculpas, y se entenderá por reparación el compromiso asumido por el menor con la víctima o perjudicado de realizar determinadas acciones en beneficio de aquéllos o de la comunidad, seguido de su realización efectiva. Todo ello sin perjuicio del acuerdo al que hayan llegado las partes en relación con la responsabilidad civil.

La mediación será realizada, como tercero imparcial por” El correspondiente equipo técnico realizará las funciones de mediación entre el menor y la víctima o perjudicado, a los efectos indicados en los apartados anteriores, e informará al Ministerio Fiscal de los compromisos adquiridos y de su grado de cumplimiento.

“Una vez producida la conciliación o cumplidos los compromisos de reparación asumidos con la víctima o perjudicado por el delito o falta cometido, o cuando uno u otros no pudieran llevarse a efecto por causas ajenas a la voluntad del menor, el Ministerio Fiscal dará por concluida la instrucción y solicitará del Juez el sobreseimiento y archivo de las actuaciones, con remisión de lo actuado.

Se prevé la posibilidad de que el menor no cumpliera la reparación o la actividad educativa acordada, caso en que el Ministerio Fiscal continuará la tramitación del expediente.

En los casos en los que la víctima del delito o falta fuere menor de edad o incapaz, el compromiso al que se refiere el presente artículo habrá de ser asumido por el representante legal de la misma, con la aprobación del Juez de Menores.

Al ser la mediación y la justicia restaurativa un procedimiento voluntario tanto en su inicio como en su conclusión, pudiendo cualquiera de las partes participantes, renunciar en cualquier momento a continuar o terminar dicho proceso, a llegar o no a acuerdos, o a acatar o no los mismos, este precepto constitucional no queda vulnerado. Por otra parte, la mediación penal y la justicia restaurativa, son fórmulas de resolución y prevención de conflictos que se insertan inexcusablemente dentro de un proceso judicial, iniciándose el procedimiento de mediación bajo la tutela del juez y termina antes del

archivo del caso o su sentencia, ayudando a dejar constancia escrita y motivada de los acuerdos tomados por las partes, que son pieza fundamental, tanto en la motivación del archivo como de la citada sentencia.

Ya hemos señalado que no cabe la mediación penal en la justicia de mayores, pero si está prevista la reparación.

En cuanto al contenido de la reparación, el artículo 21.5 del Código Penal no define cuál deba ser el contenido de esa reparación; es la jurisprudencia la que define el contenido y los requisitos: Ha de ser efectiva<sup>639</sup>; Cabe una reparación parcial, adecuada a la capacidad reparadora del sujeto<sup>640</sup>; ha de ser sustancial o relevante, aunque sea parcial<sup>641</sup>; puede ser simbólica, como una petición de perdón<sup>642</sup>; ha de ser adecuada a las condiciones del culpable y la gravedad de su conducta<sup>643</sup>; tiene una clara finalidad de revalorizar el papel de la víctima en el proceso penal<sup>644</sup>

---

<sup>639</sup> Por ejemplo, consignando las cantidades sustraídas (STS de 17 de octubre de 1998 y STS de 26 de abril de 1999).

<sup>640</sup> SSTs de 23 de diciembre de 1999, 24 de enero de 2001.

<sup>641</sup> STS de 12 de febrero de 2000 y STS de 26 de abril de 1999.

<sup>642</sup> STS de 8 de noviembre de 1994; STS de 28 de octubre de 1995.

<sup>643</sup> STS, Sala Segunda, de 29 de septiembre de 1998

<sup>644</sup> STS 26 abril 1999: “Queda acreditado que ha sido abonado el perjuicio causado, lo que sin duda debió haber exigido la aplicación del art. 21.5 CP, que introducida en el vigente Código Penal constituye un claro exponente de una política criminal orientada a la protección de la víctima. Por un lado supone un claro indicio de un apartamiento de su actividad delictiva facilitando el pronóstico de una efectiva reintegración social. De otro lado, se facilita la satisfacción a la víctima, la tradicional olvidada de las grandes construcciones doctrinales del sistema de justicia penal hasta época reciente, con reconocimiento del protagonismo que le corresponde en todo delito, reconociendo que éste, además de integrar un ataque a bienes jurídicos indispensables para la convivencia en una sociedad democrática a cuya reparación se atiende con la imposición de la pena, supone, también, un ataque a bienes concretos e individuales a los que es preciso dar satisfacción, los de la víctima, de suerte que ésta no se sienta desprotegida ni reducida a la exclusiva condición de testigo de cargo”. En la misma dirección, STS 30 de junio de 2003.

#### 7.2.4. Derecho Supranacional.

En el ámbito internacional es numerosa la normativa que incide en la reparación y mediación, como reseñamos cronológicamente en las siguientes líneas a nivel europeo.

Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (4 de Noviembre de 1950) :Admite como procedimiento para el propio funcionamiento de su sistema de garantías, el de la mediación de la Comisión instituida por el referido Convenio, para conflictos entre un Estado infractor y el demandante, víctima de la violación de derechos.

Recomendación R (83) 7 de 23 de junio de 1983 del Comité de Ministros del Consejo de Europa: Recomienda a los gobiernos de los Estados miembros fomentar que se facilite la indemnización a la víctima por parte del delincuente, por ejemplo, previendo tal obligación como medida sustitutiva de la pena privativa de libertad.

Recomendación R (85) II de 28 de junio de 1985, del Comité de Ministros del Consejo de Europa sobre la posición de la víctima en el marco del Derecho Penal y del procedimiento penal. Insta a los gobiernos de los Estados miembros revisar la legislación y su práctica para adaptarlas a las directrices que se expresan en su texto y que dan un amplio margen a la reparación. E incluso, recomienda a los gobiernos de los Estados miembros examinar las ventajas que pueden presentar los sistemas de mediación y conciliación.

Recomendación R (87) 21 del 17 de septiembre de 1987, del Comité de ministros del Consejo de Europa sobre la “asistencia a las víctimas y la prevención de la victimización”, donde se señalan un conjunto de acciones concretas a favor de éstas, entre las que se encuentra la mediación: “fomentar las experiencias de ámbito nacional o local de mediación entre el delincuente y su víctima...”.

Recomendación R (99) 19, sobre mediación en el ámbito penal, que establece la definición de mediación penal: “la Mediación penal es todo proceso que permite a la víctima y al delincuente participar activamente, si libremente así lo consienten, en la solución de las dificultades resultantes del delito, con la ayuda de un tercero independiente (mediador)”.

Esta recomendación establece los principios generales de la mediación penal:

En el artículo 3 señala: “La Mediación en el ámbito penal, debería ser un servicio generalmente disponible”.

Y en el artículo 4 : “La Mediación en el ámbito penal, debería ser posible en todas las fases del procedimiento penal”.

También establece los fundamentos jurídicos y así en el art 6 : “La legislación debería facilitar la mediación en el ámbito penal”. Por todo esto, recomienda a los gobiernos de los estados miembros que se inspiren en sus legislaciones y prácticas internas, en los principios enunciados para poder ponerlos en marcha progresivamente”.

Decisión marco del Consejo de la Unión Europea de 15 de marzo de 2001, relativa al estatuto de la víctima en el proceso penal (2001/220/JAI) (Diario Oficial nº L 082 de 22 de marzo de 2001 p. 0001- 0004). Se refiere a la mediación al establecer : “Las medidas de ayuda a las víctimas de delitos y en particular, las disposiciones en materia de indemnización y de mediación no afectan a las soluciones que son propias del proceso civil”. “A efectos de la presente decisión marco, se entenderá por “mediación en causas penales: la búsqueda, antes o durante el proceso penal, de una solución negociada entre la víctima y el autor de la infracción, en la que medie una persona competente”.

En el Artículo 10 de esta decisión marco: dice que “Los Estados miembros procurarán impulsar la mediación en las causas penales para las infracciones que a su juicio se presten a este tipo de medida”. “Los Estados miembros velarán por que pueda tomarse en consideración todo acuerdo entre víctima e inculpado que se haya alcanzado con ocasión de la mediación en las causas penales”.

Como desiderátum, el Artículo 17 expone: “Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo estipulado en la presente Decisión marco: en lo que se refiere al artículo 10, a más tardar el 22 de marzo de 2006”.

Recomendación R (2006) 8 del consejo europeo sobre la asistencia a las víctimas de delito y que sustituye a la Recomendación (87) 21. Cabe destacar su artículo 13.1 donde recomienda a los estados miembros que tengan en cuenta los beneficios potenciales de la mediación para las víctimas, desde la administración pública, desde los servicios de atención a las víctimas del delito, tienen que considerar siempre que sea adecuado, las posibilidades que ofrece la mediación entre víctima e infractor, cumpliendo así lo establecido en la R (99) 19.

Resolución del Consejo Económico y Social. Comisión de Prevención del Delito y Justicia Penal Viena, 16 a 25 de abril de 2002. Contiene Reglas y normas de las Naciones Unidas en materia de prevención del delito y justicia penal.

Por último cabe mencionar la Declaración de las Naciones Unidas sobre los principios fundamentales de Justicia para las víctimas de delitos y del abuso de poder de

1985, que proclama que las víctimas han de tener un papel más activo en el proceso penal, señalando, además, unos principios, que a estos efectos, deben presidir los sistemas legales. Entre estos principios se encuentran los de la restitución y la compensación a las víctimas. Establece, además, que cuando proceda se utilizarán mecanismos oficiosos para la solución de las controversias, incluidos la mediación... a fin de facilitar la conciliación y la reparación en favor de las víctimas.

## 8.-ANÁLISIS DEL ACTUAL MODELO NORMATIVO ESPAÑOL.

### 8.1 Modelo positivo

En España , la inexistencia de una regulación específica en materia penal, hasta la reforma del Código Penal<sup>645</sup> operada por Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, en que se introdujo en la legislación un tipo específico de acoso laboral ,no supone en modo alguno que se haya hecho caso omiso a las manifestaciones y denuncias del acoso psicosocial en el trabajo, prueba de ello es que por primera vez, en nuestro país, la Sala Tercera del Tribunal Supremo, mediante sentencia de 23 de julio de 2001, ha tenido oportunidad de pronunciarse y comenzar a sentar jurisprudencia, sobre una forma de violencia en el trabajo que atenta contra derechos fundamentales de las personas.

---

<sup>645</sup> Código Penal Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre

Se condena en dicha sentencia, «actuaciones que constituyen una forma de acoso moral sistemáticamente dirigido contra el funcionario reclamante, carentes de toda justificación».

Con anterioridad, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, sentencia nº 143/2001 de 30 de abril de 2001, trata una reclamación de una trabajadora que solicita se declare que se encuentra en situación de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo a consecuencia de un «Acoso físico y psíquico en el trabajo».

El Tribunal Superior de Justicia de Navarra considera que el juzgador de instancia acierta al describir el *mobbing* como una «forma de acoso en el trabajo en el que una persona o un grupo de personas se comportan abusivamente con palabras, gestos o de otro modo, que atentan a los empleados con la consiguiente degradación del clima laboral».

El Tribunal llega a la conclusión que la enfermedad padecida por la trabajadora deviene como consecuencia del trabajo, donde se ha producido un menoscabo de su derecho a cumplir la prestación laboral en un ambiente despejado de ofensas de palabra y obra que atenten a su dignidad personal. Declara tal situación padecida como constitutiva de accidente de trabajo, resultando claro y evidente que existe un nexo causal entre la situación laboral y el síndrome psíquico que padece.

Desde el punto de vista positivo, ante la magnitud de la normativa que se ha aplicado para contestar las situaciones de abuso en el trabajo, previo a la tipificación penal, y en el ámbito de la función pública, fuerzas de orden público y militar, universidad y del poder Judicial, vamos a analizar la normativa en materia disciplinaria, para seguir con la laboral, administrativa, y por último, la penal.



#### 8.1.1. Regulacion disciplinaria

El fenómeno del mobbing se extiende como una epidemia en el sistema sanitario, el Ejército, la Administración Pública, distinguiéndose de ella por su específica regulación la Administración de Justicia, y, por supuesto, la Universidad. La ausencia habitual de responsabilidad y la impunidad de las actuaciones de los acosadores son factores fundamentales para que esta situación la padezcan cada día más trabajadores.

Son ámbitos laborales con una estructura muy rígida, con niveles de jerarquía verticales donde la consecución de los objetivos son comunicados como si fueran órdenes y no hay posibilidad de intervenir durante la toma de decisiones. Esta organización perjudica a los trabajadores que más destacan por su eficacia pues son vistos por sus superiores como una amenaza a su estatus y se dedican a hacerles la vida imposible.

En materia sancionadora, hay que partir de que no existe un monopolio judicial de la potestad sancionadora; la Administración tiene una potestad sancionadora propia,

que tiene una vertiente interna, que se manifiesta en la potestad disciplinaria, auténtica “cláusula de cierre”, que permite asegurar el puntual cumplimiento de los deberes de los funcionarios públicos.

La potestad disciplinaria<sup>646</sup>, constituye un poder sancionador interno, que castiga infracciones a la relación de servicio que une al funcionario público con la Administración; y ello en cuanto el funcionario forma parte de un colectivo sometido a normas de conducta de obligado cumplimiento al objeto de servir a los intereses generales. El primer fundamento de la existencia de un régimen disciplinario<sup>647</sup> reside en la necesidad que la Administración tiene, como organización prestadora de servicios, de mantener la disciplina interna y de asegurar que sus agentes cumplan las obligaciones de su cargo; criterio éste refrendado por el Tribunal Constitucional.

El carácter de la potestad disciplinaria es instrumental por su estrecha vinculación con la relación de servicio; ni se trata, en su caso, de sanciones privadas, como sucede con la potestad disciplinaria que ostenta el empresario frente al trabajador, ni estamos en el campo del derecho penal, que opera cuando las conductas del funcionario trascienden de la relación de servicio e inciden negativamente, por su gravedad, en el orden jurídico general.

El artículo 146.1º LRJPAC, en su redacción dada por Ley 4/1999 de 13 de Enero, establece que la responsabilidad penal del personal al servicio de las Administraciones públicas, se exigirá de acuerdo con lo previsto en la legislación correspondiente. Por ello<sup>648</sup>, en cualquier momento del expediente disciplinario en que el instructor aprecie que la presunta falta puede ser constitutiva de delito o falta penal, lo pondrá en conocimiento de la autoridad que hubiere ordenado la incoación del expediente, para su oportuna comunicación al Ministerio Fiscal<sup>649</sup>.

---

<sup>646</sup> LAFUENTE BENAC HES, M. “*El régimen disciplinario de los funcionarios públicos de la Administración del Estado*.” Tirant lo Blanch 1996. [www.tirantloblanc.es](http://www.tirantloblanc.es)

<sup>647</sup> SÁNCHEZ MORÓN, M. “*Derecho de la función pública* (6ª ED.), Tecnos, 2011, P 256

<sup>648</sup> MANZANA LAGUARDA, R. “*Derechos y Deberes de los funcionarios Públicos*” Tirant lo Blanch, mayo 2006. [www.tirantloblanc.es](http://www.tirantloblanc.es)

<sup>649</sup> En STS. 2/Junio/1976; o Ss.TC. 2/81, 77/83, 112/90 o 234/91, el TS ha entendido que la calificación de una conducta por la jurisdicción penal no impide distinta calificación en vía disciplinaria, dada la independencia del derecho disciplinario y su finalidad predominantemente ética (S.TS. 13/Marzo/1985, RA. 1716).

En Ss.TS. 27/Noviembre/1985 o 8/Julio/1986, se considera de plena aplicación el principio “non

La responsabilidad disciplinaria no requiere la intencionalidad en la actuación del sujeto, sino que surge incluso cuando el resultado se produce por simple inobservancia<sup>650</sup>. Incurrirán en responsabilidad no sólo los autores de una falta, sino también los jefes que la toleren y los funcionarios que la encubran, así como los que induzcan a su comisión, incluso aunque la falta no se consume.

Por aplicación de los criterios generales en materia sancionadora, cabrá la responsabilidad solidaria cuando se trate de obligaciones cuyo cumplimiento pese sobre varias personas conjuntamente, y subsidiaria, cuando se incumpla el deber de prevenir la infracción cometida por otros<sup>651</sup>.

---

bis in idem” en el ámbito de la relación funcional. Con relación al juego del principio “non bis in idem” dentro de las llamadas relaciones de sujeción o de supremacía especial, el TC, en S. 188/2005, de 7/Julio, afirma que: “La existencia de esta relación de sujeción especial tampoco basta por sí misma, sin embargo, para justificar la dualidad de sanciones. De una parte, en efecto, las llamadas relaciones de sujeción especial no son entre nosotros un ámbito en el que los sujetos queden despojados de sus derechos fundamentales o en el que la Administración pueda dictar normas sin habilitación legal previa. Estas relaciones no se dan al margen del Derecho, sino dentro de él y por lo tanto también dentro de ellas tienen vigencia los derechos fundamentales y tampoco respecto de ellas goza la Administración de un poder normativo carente de habilitación legal, aunque ésta pueda otorgarse en términos que no serían aceptables sin el supuesto de esa especial relación (vid., entre otras, SSTC 2/1987, 42/1987 y, más recientemente, STC 61/1990).

Para que sea jurídicamente admisible la sanción disciplinaria impuesta en razón de una conducta que ya fue objeto de condena penal es indispensable, además, que el interés jurídicamente protegido sea distinto y que la sanción sea proporcionada a esa protección”(STC 234/1991, de 10 de diciembre).

Y en STS. de 20/Julio/2005 (Tol ref. 675452), se dice: “El funcionario sancionado alegó ya en la fase administrativa, rechaando dicha compatibilidad, la vulneración del principio 'non bis in idem', cuando es doctrina constitucional que el principio general del derecho conocido por 'non bis in idem' supone, en una de sus más conocidas manifestaciones, que no recaiga duplicidad de sanciones: administrativa y penal, en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento, sin existencia de una relación de supremacía especial de la Administración, que justificase el ejercicio del 'ius puniendi' por los Tribunales y a su vez de la potestad sancionadora de la Administración (STC 2/1981, 30 enero, FJ. 4). Ahora bien, la existencia de la relación de sujeción especial tampoco basta por sí misma para justificar la dualidad de sanciones y para que esta dualidad sea constitucionalmente admisible es necesario, además, que la normativa que la impone pueda justificarse porque contempla los mismos hechos desde la perspectiva de un interés jurídicamente protegido que no es el mismo que a aquel que la sanción intenta salvaguardar. (STC. 234/1991, 10-12, FJ. 2).

<sup>650</sup> Con arreglo al art. 130.1º LRJYPAC: “Sólo podrán ser sancionadas por hechos constitutivos de infracción administrativa las personas físicas y jurídicas que resulten responsables de los mismos aún a título de simple inobservancia”. Su aplicación al ámbito disciplinario se establece por el TS, entre otras, en Ss. 11, 16 y 22/Abril/1990.

<sup>651</sup> El Art. 130.3 LRJYPAC dispone que “Cuando el cumplimiento de las obligaciones previstas en una disposición legal corresponda a varias personas conjuntamente, responderán de forma solidaria de las infracciones que, en su caso, se cometan y de las sanciones que se impongan. Serán responsables subsidiarios o solidarios por el incumplimiento de las obligaciones impuestas por la ley y que conlleven el deber de prevenir la infracción administrativa cometida por otros, las personas físicas y jurídicas sobre las que tal deber recaiga, cuando a sí lo determinen las leyes reguladoras de los distintos regímenes sancionador

El marco normativo general del régimen disciplinario, dejando al margen los regímenes especiales existentes para colectivos, venía integrado por el Artículo 31 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública (LMRFP), que contempla las faltas muy graves y tiene la condición de norma básica, aplicable a todas las Administraciones Públicas, por los artículos 87 a 93 LFCE que igualmente participan de dicho carácter básico, derogados ambos por la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, ahora vigente en la materia, junto al Reglamento de Régimen Disciplinario (RD. 33/86, de 10/Enero), aplicable a los funcionarios civiles del Estado, de sus Organismos autónomos y de la Seguridad Social, y supletoriamente al resto de los funcionarios. A dicha normativa debe añadirse la legislación autonómica y la local.

Por otro lado, el marco normativo del régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas, policía, Universidad y Administración de Justicia, está contenido en legislación específica que vamos a desarrollar más tarde.

#### 8.1.1.1. Funcion pública.

En la función pública vamos a tratar separadamente la Administración estatal, la autonómica y la local, siguiendo un recorrido por la regulación de las distintas comunidades autónomas, y una somera referencia a la reguladora de la disciplina funcionarial en el ámbito local.

##### 8.1.1.1. A Nivel estatal

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público(EBEP), regula en el Título VII el Régimen Disciplinario aplicable a los funcionarios públicos, incluyendo entre sus faltas la discriminación y el acoso, base del acoso laboral. En esta normativa, se establece en el Artículo 93. 1. que señala:” Los funcionarios públicos y el personal laboral quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el presente Título y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto.2. Los funcionarios públicos o el personal laboral que indujeran a otros a la realización de

actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.<sup>3</sup> Igualmente, incurrirán en responsabilidad los funcionarios públicos o personal laboral que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.<sup>4</sup> El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en el presente Título, por la legislación laboral.”

Establecida la responsabilidad disciplinaria, compatible con la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones <sup>652</sup>, se señala entre las faltas muy graves del Artículo 95.2.b.” Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.”

Con este tipo de falta se introduce en el derecho disciplinario el principio de igualdad jurídica ante la ley, consagrado en el Artículo 14 CE.<sup>653</sup>

Las circunstancias que deben concurrir para calificar una determinada conducta como este tipo de falta son que el sujeto activo deberá ser un funcionario público en el ejercicio del cargo y, el bien jurídico protegido es el servicio que la Administración Pública presta a la comunidad. La discriminación debe producirse de forma indeterminada, voluntaria.

Y en el Artículo 95.2.o, se considera falta muy grave “el acoso laboral.”

---

<sup>652</sup> Artículo 94. Ejercicio de la potestad disciplinaria. 1. Las Administraciones Públicas corregirán disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio señalado en el artículo anterior cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

3. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal. Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

<sup>653</sup> BARRETO HERNÁNDEZ, C “Hacia una necesaria reforma del régimen disciplinario del personal al servicio de la Administración Pública” Noticias Jurídicas, Mayo 2005. [www.noticiasjuridicas.es](http://www.noticiasjuridicas.es)

Las sanciones a imponer se regulan en el Artículo 96<sup>654</sup>.

Como se puede apreciar, se distingue entre acoso moral y acoso laboral, refiriéndose el primero a una situación de discriminación.

Por otro lado, la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social define en el Artículo 28. Uno. d “ A los efectos de este capítulo<sup>655</sup>, se entenderá por acoso: toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”.

Esta definición se caracteriza por la no deseabilidad de la conducta de acoso, sin que se exija manifestación expresa contraria o de rechazo de dicha conducta, su relación con una causa de discriminación y la finalidad de atentado contra la dignidad humana y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

El Reglamento de Régimen Disciplinario (RD. 33/86, de 10/Enero), recoge en el artículo 6. “Son faltas muy graves: B. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

---

<sup>654</sup> 1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

- a. Separación de l servicio de los funcionarios, que en el caso de los funcionarios interinos comportará la revocación de su nombramiento, y que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves.
  - b. Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.
  - c. Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años.
  - d. Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.
  - e. Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.
  - f. Apercibimiento.
  - g. Cualquier otra que se establezca por Ley.
2. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.
3. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés.

<sup>655</sup> Capítulo III. Medidas para la aplicación del Principio de Igualdad de Trato.

Concretando en el artículo 7. 1. 2 Son faltas graves : b. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo<sup>656</sup>.

Este abuso de autoridad puede derivar en un acoso laboral, ya que éste, en caso de ser descendente, puede contener conductas del superior que constituyan abuso de autoridad con la finalidad específica de acosar, por lo que cabe alegar este supuesto frente al acoso en vía disciplinaria. Igualmente la discriminación puede ser base de acoso y cabe el recurso a esta falta disciplinaria para su sanción.

La falta abuso de autoridad deriva del deber de los funcionarios de tratar a los ciudadanos de forma correcta, sin que medien prejuicios y prestando el máximo de ayuda e información (arts. 50.2 d, LFPC y 77,79 LFCE)<sup>657</sup>, pero la estimó aplicable a los funcionarios ante el deber de respetar a los compañeros (arts. 76 y 79 de la LFCE).

Otra falta grave se recoge en la letra c.” Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados”. Se tipifican como este tipo de falta, aquellas conductas que sean constitutivas de delito y no encajen en alguna de las faltas muy graves del art. 58 LFPC y 6 RRD, y se trata solo de delitos dolosos no culposos o falta. Se exige además, que este delito doloso tenga relación con el servicio o bien que cause daño a la Administración o a los administrados.

La falta grave d”. La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.”, pretende responsabilizar a los superiores jerárquicos respecto a sus subordinados a fin de que eviten que posibles interpretaciones incorrectas del llamado "espíritu del cuerpo" determinen la inmundad funcional "echando tierra al asunto".<sup>658</sup> Esta circunstancia es muy importante a efectos de la responsabilidad por la culpa in vigilando del superior que tolera la conducta acosadora de un funcionario para con otro.

---

<sup>656</sup> Cuando el abuso de autoridad consiste en alguna de las conductas tipificadas como faltas muy graves (apartados b,d,i) la tipificación del abuso queda absorbida en alguna de dichas conductas como falta muy grave (STC 81/83 10 de octubre)

<sup>657</sup> BARRETO HERNÁNDEZ, C “Hacia una necesaria reforma del régimen disciplinario del personal al servicio de la Administración Pública” Noticias Jurídicas, Mayo 2005.p 26 y ss.

<sup>658</sup> Vid BARR ETO HERNÁNDEZ, C” Hacia una necesaria reforma del régimen disciplinario del personal al servicio de la Administración Pública” Noticias Jurídicas, Mayo 2005.



También se incluye “e. La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.” Esta falta se deriva de los deberes de los funcionarios regulados en los arts. 76 y 79 de la LFCE (de cooperar con sus jefes y compañeros, así como el deber de respeto a las autoridades y superiores jerárquicos, y de trato de esmerada corrección a los subordinados).

Igualmente, en este supuesto se puede estar ante conductas de acoso laboral.

Se señala como otra falta grave “ñ. El atentado grave a la dignidad de los funcionarios o de la Administración”<sup>659</sup>. Esta falta entendemos que incluye el acoso laboral, aunque no se designe como tal, al atentar contra la dignidad humana.

Recientemente, se ha elaborado <sup>660</sup> un Protocolo de Actuación frente al Acoso Laboral en la Administración General del Estado <sup>661</sup>, fundamentado en el reconocimiento constitucional del derecho fundamental: “La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad... Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo... (artículo 14); Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes (artículo 15); Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1); Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo (artículo 35.1).”

Como principios de actuación, se señala: “Con el fin de asegurar que todos los empleados públicos disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la

---

<sup>659</sup> La jurisprudencia señala que la justificación de esta falta está en el sentido “eminentemente ético del derecho disciplinario”, con ello se exige el comportamiento legal digno de los funcionarios en el cumplimiento de los deberes a fin de mantener el prestigio y decoro de la función pública.

<sup>660</sup> Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado.

<sup>661</sup> BOE Núm. 130 Miércoles 1 de junio de 2011 Sec. I

persona sea respetada y su salud no se vea afectada, es importante que cada Departamento, organismo o entidad pública declare formalmente, por escrito, que rechaza todo tipo de conducta de acoso laboral, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o el acosador ni cual sea su rango jerárquico. Y debe manifestar su compromiso respecto al establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso, manifestando como principio básico el derecho de los trabajadores públicos a recibir un trato respetuoso y digno.”“ ...Para hacer efectivo dicho rechazo y el compromiso de actuación que debe llevar aparejado, será también importante que cada Departamento, Organismo o Entidad Pública se dote de los procedimientos y recursos que permitan prevenir, detectar y erradicar las conductas que supongan un acoso psicológico en el trabajo y, en el caso de que ocurran tales supuestos, adoptar las medidas correctoras y de protección a las víctimas.”

“A tal fin, se establece el siguiente modelo de protocolo de actuación frente al acoso laboral, a implementar en cada Departamento u Organismo de la Administración General del Estado de acuerdo a sus propias características. Protocolo que se plantea, en todo caso, desde una perspectiva esencialmente preventiva y de actuación en la fase más precoz de los problemas. Por ello, las declaraciones institucionales de no tolerancia, la difusión de la información, la formación adecuada de los mandos intermedios y la disposición de un protocolo que insiste en la evitación de las conductas de acoso y en la actuación más temprana posible sobre las mismas, deben ser elementos centrales para que las conductas de acoso se eliminen o, en el peor de los casos, produzcan el menor efecto posible sobre quienes las sufren, además de sancionar a los que las practiquen.

El protocolo define acoso laboral señalando :” Cuando se utiliza la expresión acoso laboral, se suele hacer referencia a lo que en términos algo más concretos se conoce como acoso moral o psicológico en el trabajo -en su terminología inglesa, mobbing-. Es a este tipo de acoso, al que se referirá exclusivamente este protocolo, sin olvidar, no obstante, que este fenómeno puede ser enmarcado, a su vez, en un marco conceptual más amplio como es el de la violencia psicológica en el trabajo, en el que podemos incluir también toda una serie de conductas, indeseables e inaceptables en el ámbito laboral.

A los efectos de este protocolo e intentando clarificar la definición de acoso laboral, se considera como acoso psicológico o moral la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder -no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos-, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.”<sup>662</sup>

Para proceder en los casos de acoso, el protocolo exige la denuncia de la víctima y señala:”Cuando de la tramitación de la denuncia resulten indicios claros de acoso laboral el responsable podrá ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso, y aplicará si procede, medidas correctoras de la situación. Si del informe de valoración inicial, que habrá considerado la naturaleza de la denuncia e incluirá las entrevistas realizadas y la información recopilada, se presumiera razonablemente que existen indicios de acoso laboral, contra el empleado/a público/a, pero no se está aún en condiciones de emitir una valoración precisa, el órgano administrativo actuante, trasladará dicho informe inicial y toda la información disponible a un Comité Asesor para situaciones de acoso, constituido al efecto.”

---

<sup>662</sup> En este contexto, para que una conducta pueda ser calificada de acoso psicológico o moral (mobbing), se requerirá que se cumplan todas las condiciones que se han subrayado en la definición.

No tendrán, por tanto, la consideración de acoso psicológico/mobbing:

Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto, o más permanente. Evidentemente, todo conflicto afecta al ámbito laboral, se da en su entorno e influye en la organización y en la relación laboral; pero no puede considerarse *mobbing* si no reúne las condiciones de la definición.

Las acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero que no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo.

Puede tratarse de auténticas situaciones de *maltrato psicológico en el trabajo*, similares a las incluidas en el *mobbing*, pero sin el componente de repetición y duración que se requiere en aquél, ya sea porque son realmente esporádicas o porque sean denunciadas en una fase precoz. Como tales conductas violentas deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas de acuerdo a la normativa propia de cada organización; pero no como *mobbing*, por no reunir las características esenciales de éste. Hay que tener en cuenta que si estas situaciones no se resuelven con prontitud, posibilitará que se cronifiquen, pudiendo evolucionar a una situación de acoso propiamente dicho.

Asimismo, no se considerarán conductas de acoso aquellas que, aún pudiendo incluirse aparentemente en la definición, se concluya que por sus características no constituyen comportamientos violentos (por ejemplo, las amonestaciones *fundadas* por no realizar bien el trabajo, cuando no cuentengan descalificaciones im procedentes) o bien, cuando las pruebas presentadas no sean consistentes, si no ser falsas.

Se realizará un informe de conclusiones “ En su Informe de conclusiones, el Comité Asesor podrá: Declarar la inexistencia de acoso y el archivo del expediente. No obstante, se pueden proponer aplicar medidas que mejoren la situación existente; Ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y aplicar si procede medidas correctoras de la situación; Si se estima que se trata de hechos que pudieran ser constitutivos de algunos delitos cometidos por los empleados públicos, contra el ejercicio de los derechos de la persona reconocidos por las leyes, deberá remitirse a las normas procedimentales aplicables; Si se detecta alguna otra falta distinta al acoso, se propondrá las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida y se promoverá, en su caso, el expediente correspondiente.

Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

Respeto y protección a las personas: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Los implicados podrán ser asistidos por algún delegado de prevención o asesor en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren

Confidencialidad: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.

Diligencia: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

Contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, el Departamento, organismo o entidad pública afectado deberá restituirla en las condiciones más próximas posible a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.

Protección de la salud de las víctimas: la organización deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores afectados.

Prohibición de represalias: Deben prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, com parezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

En el Anexo II, presenta un Listado de referencia de conductas que son, o no son acoso laboral <sup>663</sup>, lo que facilita la tarea enjuiciadora al tratarse de un concepto demasiado amplio en cuanto a conductas que puede englobar, pero hay que tener en cuenta que no se trata de una relación exhaustiva, sino de una mera referencia. Se echa en falta que no se refiera a conductas de acoso laboral por razón de sexo o la protección frente a la especie del género, acoso sexual laboral, frente a acoso moral laboral. El anexo III recoge un modelo de denuncia por acoso.

---

<sup>663</sup> A. *Conductas consideradas como acoso laboral*: Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique. Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan. Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo. Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamos. Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador. Reprenderlo reiteradamente del ante de otras personas. Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

B. *Conductas que no son acoso laboral (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones)* Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido. Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos. Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores. Conflictos durante las huelgas, protestas, etc. Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos. Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo. Conflictos personales y sindicales.



#### 8.1.1.1. B Comunidades Autónomas.

En las Comunidades Autónomas, las respectivas leyes de la Función Pública tratan el Régimen Disciplinario aplicable a los funcionarios públicos de cada Comunidad, determinando entre las faltas graves o muy graves, las distintas conductas que pueden considerarse como acoso laboral, pese a no denominarse en todas ellas como tal acoso, sino a través del atentado a la dignidad, bien jurídico protegido en el acoso laboral, o a la discriminación basada en distintas circunstancias, incluido el sexo, que engloba el acoso.

La ley 6/1985, de 28 de noviembre, de ordenación de la función pública de la Junta de Andalucía. (B OJA de 28 de Noviembre), no trata el régimen disciplinario de forma separada de la del Estatuto Básico del Empleado Público.

En Aragón, el Decreto Legislativo 1/1991, de 19 de febrero, de la Diputación General de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Ordenación de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón; no trata el régimen disciplinario de forma separada de la del Estatuto Básico del Empleado.

En Baleares, la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la comunidad autónoma de las Illes Balears, recoge en el Capítulo II. Infracciones Y Sanciones Disciplinarias, Artículo 135 la Responsabilidad disciplinaria. “1. Constituyen infracciones administrativas, que se denominan faltas disciplinarias, las acciones u omisiones tipificadas como tales por la presente Ley, las cuales dan lugar a la imposición de las correspondientes sanciones disciplinarias, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que pueda derivarse de las mismas. 2. Incurren en

responsabilidad disciplinaria los autores o las autoras de la falta, el personal superior jerárquico que la tolera, quien la encubre y quien induce a su comisión.”

Dentro de las faltas, entre las muy graves del Artículo 137.1. Señala:”a)La discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, sexo, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”“b) El acoso sexual o psicológico o el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.”

Resalta en esta regulación el hecho de que se distinga entre discriminación, pero es de destacar la igualdad a efectos de falta disciplinaria tanto del acoso sexual, como psicológico, como por motivo discriminatorio, todos ellos considerados faltas muy graves.

En cuanto a la relación entre las faltas y las sanciones, el Artículo 141 establece las sanciones.<sup>664</sup>

En Canarias, la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria, regula la relación de servicios del personal de la Comunidad Autónoma de Canarias en el marco de la legislación básica del Estado.La Sección VIII. Régimen Disciplinario, establece en el Artículo 58, dentro de las faltas muy graves: “B. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

---

<sup>664</sup> 1. Por la comisión de faltas muy graves pueden imponerse las siguientes sanciones:

- a. La separación del servicio o la revocación del nombramiento del personal funcionario interino.
- b. La suspensión de funciones y retribuciones por un periodo de entre uno y seis años.
- c. El traslado a un puesto de trabajo situado en otra localidad o isla.
- d. La pérdida de entre dos y tres grados personales.

Señalando el Artículo 142 los Criterios de graduación de faltas y de sanciones.2Para graduar las faltas y las sanciones se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a. La intencionalidad.
- b. La perturbación del servicio.
- c. Los daños producidos a la administración o a la ciudadanía.
- d. La participación en la comisión o en la omisión.
- e. El abuso de autoridad.
- f. La reiteración.



Y en el Artículo 59 entre las faltas graves: “Ñ. El atentado grave a la dignidad de los funcionarios o de la Administración.”

No se recoge el acoso propiamente dicho, pero las faltas señaladas lo sancionan al referirse al atentado a la dignidad (bien jurídico protegido por el acoso) y la discriminación, que puede ser causa del mismo., distinguiéndose a efectos de sanción, al tipificarse de forma diferenciada como falta grave o muy grave, respectivamente.

En cuanto a las sanciones que se podrán imponer las del Artículo 62.<sup>665</sup>

En Cantabria, la Ley de Cantabria 4/1993, de 10 de marzo, de Función Pública, regula la Función Pública de la Administración de la Diputación Regional de Cantabria y el establecimiento del Régimen Estatutario de sus funcionarios, así como el aplicable al resto del personal, en el ejercicio de las competencias atribuidas por el Estatuto de Autonomía de Cantabria y desarrollo de la legislación básica estatal.

El Capítulo VIII, Régimen Disciplinario, considera faltas muy graves del Artículo 74:” Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

Mientras que en el Artículo 75, considera faltas graves: Atentado grave a la dignidad de los funcionarios o de la Administración.

No se recoge el acoso propiamente dicho, pero las faltas señaladas lo sancionan al referirse al atentado a la dignidad (bien jurídico protegido por el acoso) y

---

<sup>665</sup>1. a) Separación del servicio. b) Suspensión de funciones. c) Traslado con cambio de residencia. d) Apercibimiento.

2. La separación del servicio, que únicamente podrá ser acordada por el Gobierno, previo informe de la Comisión de la Función Pública Canaria, se podrá imponer tan solo en el caso de faltas calificadas como muy graves.

3. Las sanciones de los apartados b) o c) podrán imponerse por la comisión de faltas graves o muy graves. La sanción de suspensión de funciones impuesta por comisión de falta muy grave, no podrá ser superior a seis años ni inferior a tres.

Los funcionarios sancionados con traslado con cambio de residencia, no podrán obtener nuevo destino por ningún procedimiento en la localidad desde la que fueron trasladados, durante tres años, cuando hubiere sido impuesta por falta muy grave, y durante uno cuando hubiere correspondido a la comisión de una falta grave. Dicho plazo se computará desde el momento en que se efectuó el traslado.

Para la graduación de las faltas y sanciones habrán de ser tenidos en cuenta todos los elementos objetivos y subjetivos que permitan valorar la entidad del resultado lesivo y apreciar la existencia de circunstancias agravantes o atenuantes, en los términos establecidos en la legislación sancionatoria común.

la discriminación, que puede ser causa del mismo, distinguiéndose entre falta grave o muy grave a efectos de sanción.

Las sanciones <sup>666</sup>que podrán imponerse a las faltas descritas en este cuerpo legal, son las contenidas en el artículo 78.

En Castilla La Mancha, la Ley 3/1988, de 13 de diciembre, de Ordenación de la Función Pública de Castilla-La Mancha <sup>667</sup>, ordena la función pública de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-la Mancha, en desarrollo de las competencias atribuidas en su Estatuto de Autonomía y en el marco de la Legislación Básica del Estado.

El Título X, dedicado al Régimen disciplinario, Capítulo I Principios de la potestad disciplinaria establece en el Artículo 134: “No pueden sancionarse disciplinariamente los hechos que hayan sido sancionados penal o administrativamente, en los casos en que se aprecie identidad del sujeto, hecho y fundamento”.

Y el Capítulo II Faltas y sanciones disciplinarias recoge entre las faltas muy graves del Artículo 136:b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.o) El acoso laboral.

---

<sup>666</sup> Artículo 78. Sanciones:

- a. Separación del servicio.
- b. Suspensión de funciones.
- c. Apercibimiento.

2. La sanción de separación del servicio únicamente se podrá imponer en el caso de comisión de faltas muy graves, que deberá acordarse por el Consejo de Gobierno.

3. La sanción de suspensión de funciones impuesta por comisión de falta muy grave no podrá ser superior a seis años ni inferior a tres. Si se impone por falta grave no podrá exceder de tres años. Si la suspensión firme, a que se refiere el artículo 38, no excede del período en el que el funcionario permaneció como suspenso provisional, la sanción no comportará necesariamente la pérdida del puesto de trabajo.

4. La suspensión firme determinará la pérdida del puesto de trabajo, salvo lo previsto en el apartado anterior.

Para la graduación de las faltas e imposición de sanciones a los que se refiere este capítulo se atenderá a las circunstancias objetivas y subjetivas que permitan valorar el resultado lesivo producido y las modificativas de responsabilidad establecidas en la legislación del Estado.

<sup>667</sup> Modificada por la Ley 4/2006, de 19 de octubre, por la que se modifica la Ley 3/1988, de 13 de diciembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Las sanciones, según la gravedad de la falta, las determina el Artículo 140.1.<sup>668</sup>

A la vista de esta regulación se recoge específicamente el acoso laboral y la discriminación, que puede ser causa del mismo, considerándose ambos faltas muy graves, a diferencia legislaciones de otras comunidades autónomas.

En Castilla León, la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, regula la Función Pública de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, en ejercicio de las competencias atribuidas por los artículos 32.1.1 y 39.3 del Estatuto de Autonomía y en desarrollo de la normativa básica del Estado, sin perjuicio de las disposiciones que se refieren al personal al servicio de la Administración Local, siendo igualmente de aplicación al personal de las Universidades Públicas en los términos previstos por la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, sin perjuicio del respeto a la autonomía universitaria.

En el punto sexto señala en cuanto a su ámbito de aplicación :”6. Igualmente, las disposiciones de la presente Ley serán de aplicación a los funcionarios de la Administración Local en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, en los supuestos en que así lo establece la legislación en materia de régimen local, según lo dispuesto en el artículo 149.1.18 de la Constitución y en el Estatuto de Autonomía de Castilla y León y con respeto a la autonomía organizativa de las Corporaciones Locales.”

---

<sup>668</sup>“ Las sanciones que por la comisión de faltas muy graves pueden imponerse son:

- a) Separación del servicio.
- b) Suspensión firme de funciones por un periodo de dos a seis años.
- c) Traslado forzoso con o sin cambio de localidad de residencia.
- d) Pérdida de uno, dos o tres tramos o grados alcanzados en la carrera profesional horizontal.
- e) Ampliación, entre otros y cinco años, del periodo de tiempo requerido para poder solicitar el reconocimiento del tramo o grado correspondiente.
- f) Suspensión del derecho a estar como disponible en todas las bolsas de trabajo de personal funcionario interino o laboral temporal de las que se forme parte, por un periodo de dos a cuatro años.

En el Capítulo VI, Régimen Disciplinario, entre las faltas muy graves del Artículo 81, incluye: b. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, sexo, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual.

Y en el Artículo 82, entre las Faltas graves. Acoge en la letra k. El atentado grave contra la dignidad de los empleados públicos o de la Administración.

Respecto a las personas responsables se determina que: “Incurrirán en idéntica responsabilidad disciplinaria, el personal funcionario, interino o eventual autor de la falta, los superiores que la consintieron y quienes indujeren o encubrieren las faltas muy graves o graves cuando de dichos actos se deriven graves daños para la Administración o los ciudadanos.”

Por tanto, se sancionará en vía disciplinaria tanto la discriminación, incluido el acoso sexual y cualquier tipo de acoso por motivos discriminatorios, como el atentado a la dignidad de empleados públicos, lo que en definitiva es constitutivo de acoso laboral. Cabe señalar la distinción entre falta muy grave y grave y el hecho de que se prevea expresamente la responsabilidad de los superiores (incumplen el deber de velar por los inferiores subordinados) que consientan, y a los inductores o encubridores, con la especialidad, a diferencia de la regulación penal<sup>669</sup> del Estado, de que la sanción es la

---

<sup>669</sup> Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

Artículo 28. Son autores quienes realizan el hecho por sí solos, conjuntamente o por medio de otro del que se sirven como instrumento.

También serán considerados autores:

a. Los que inducen directamente a otro u otros a ejecutarlo.  
b. Los que cooperan a su ejecución con un acto sin el cual no se habría efectuado.

Artículo 29. Son cómplices los que, no hallándose comprendidos en el artículo anterior, cooperan a la ejecución del hecho con actos anteriores o simultáneos

Artículo 17. 1. La conspiración existe cuando dos o más personas se conciertan para la ejecución de un delito y resuelven ejecutarlo. 2. La proposición existe cuando el que ha resuelto cometer un delito invita a otra u otras personas a ejecutarlo. 3. La conspiración y la proposición para delinquir sólo se castigarán en los casos especialmente previstos en la Ley.

Artículo 18. 1. La provocación existe cuando directamente se incita por medio de la imprenta, la radiodifusión o cualquier otro medio de eficacia semejante, que facilite la publicidad, o ante una concurrencia de personas, a la perpetración de un delito. Es apología, a los efectos de este Código, la exposición, ante una concurrencia de personas o por cualquier medio de difusión, de ideas o doctrinas que ensalcen el crimen o enaltezcan a su autor. La apología sólo será delictiva como forma de provocación y si por su naturaleza y circunstancias constituye una incitación directa a cometer un delito. 2. La provocación se castigará exclusivamente en los casos en que la Ley así lo prevea. Si a la provocación hubiese seguido la perpetración del delito, se castigará como inducción.

misma que la del autor; y la exigencia para su sanción de que “de dichos actos se deriven graves daños para la Administración o los ciudadanos”.

Igualmente se establecen las sanciones procedentes<sup>670</sup>

En Ceuta y Melilla la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, según la Disposición Adicional Cuarta : Funcionarios públicos propios de las ciudades de Ceuta y Melilla establece :1. Los funcionarios públicos propios de las administraciones de las ciudades de Ceuta y Melilla se rigen por lo dispuesto en este Estatuto, por las normas de carácter reglamentario que en su desarrollo puedan aprobar sus Asambleas en el marco de sus estatutos respectivos, por las normas que en su desarrollo pueda dictar el Estado y por la Ley de Función Pública de la Administración General del Estado.”Por tanto, le es aplicable la legislación estatal ya vista.

En Cataluña, la Ley de 23 de julio de 1985, de la función pública de la Administración de la Generalidad tiene por objeto la ordenación y la regulación de la función pública de la Administración de la Generalidad en ejercicio de las competencias

---

Artículo 61. Cuando la Ley establece una pena, se entiende que la impone a los autores de la infracción consumada.

Artículo 62. A los autores de tentativa de delito se les impondrá la pena inferior en uno o dos grados a la señalada por la Ley para el delito consumado, en la extensión que se estime adecuada, atendiendo al peligro inherente al intento y al grado de ejecución alcanzado.

Artículo 63. A los cómplices de un delito consumado o intentado se les impondrá la pena inferior en grado a la fijada por la Ley para los autores del mismo delito.

Artículo 65. 1. Las circunstancias agravantes o atenuantes que consistan en cualquier causa de naturaleza personal agravarán o atenuarán la responsabilidad sólo de aquéllos en quienes concurran. 2. Las que consistan en la ejecución material del hecho o en los medios empleados para realizarla, servirán únicamente para agravar o atenuar la responsabilidad de los que hayan tenido conocimiento de ellas en el momento de la acción o de su cooperación para el delito. 3. Cuando en el inductor o en el cooperador necesario no concurren las condiciones, cualidades o relaciones personales que fundan la culpabilidad del autor, los jueces o tribunales podrán imponer la pena inferior en grado a la señalada por la Ley para la infracción de que se trate.

<sup>670</sup> Las sanciones disciplinarias que podrán imponerse son:

- a. Separación del servicio.
- b. Suspensión de funciones.
- c. Traslado a puesto de trabajo situado en distinta localidad.
- d. Apercibimiento.

La sanción de separación del servicio sólo podrá imponerse por faltas muy graves, por acuerdo de la Junta de Castilla y León, a propuesta del Consejero competente. Las sanciones de suspensión de funciones o traslado a puesto de distinta localidad podrán imponerse por la comisión de faltas graves o muy graves. Para la graduación de las faltas y sanciones se tendrán en cuenta los siguientes criterios: Intencionalidad, Perturbación en el servicio, Reiteración o reincidencia, Grado de participación.

fijadas por el Estatuto de autonomía de Cataluña. En el Capítulo X, Del Régimen Disciplinario, recoge en el Artículo 91: “El incumplimiento de las obligaciones propias de los funcionarios, si implica la comisión de hechos u omisiones constitutivos de falta, da lugar a las correspondientes sanciones, independientemente de las que, según los casos, puedan derivarse de las responsabilidades civiles o criminales”.

Se considerará como falta muy grave del Artículo 93.b. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Y se considera faltas graves en el Artículo 94:1.El atentado grave contra la dignidad de los funcionarios o de la Administración.

Como en otras comunidades autónomas, no se recoge el acoso propiamente dicho, pero las faltas señaladas lo sancionan al referirse al atentado a la dignidad (bien jurídico protegido por el acoso) y la discriminación, que puede ser causa del mismo, distinguiéndose entre falta grave o muy grave a efectos de sanción.

Las sanciones<sup>671</sup> que pueden imponerse se recogen en el Artículo 97.

---

<sup>671</sup> Artículo 97:Las sanciones que pueden imponerse por la comisión de faltas disciplinarias son:

- a. Separación del servicio.
- b. Suspensión de funciones, con pérdida de retribuciones.
- c. Traslado de puesto de trabajo con cambio de residencia.
- d. Destitución del cargo de mando.
- e. Traslado de puesto de trabajo dentro de la misma localidad.
- f. Revocación del nombramiento de interino.
- g. Amonestación.
- h. Deducción proporcional de retribuciones.
- i. Pérdida de uno a tres grados personales.

La separación del servicio, la suspensión de funciones por más de un año y menos de seis y el traslado de puesto de trabajo con cambio de residencia sólo pueden imponerse por faltas muy graves.

La destitución del cargo de mando y la rescisión del nombramiento de interino pueden imponerse por faltas graves o muy graves. Las sanciones citadas imposibilitan, por un período máximo de tres años, la obtención de un nuevo cargo de mando o de un nuevo interinaje, respectivamente, en la Administración de la Generalidad.

El traslado de puesto de trabajo dentro de la misma localidad y la suspensión de funciones por más de quince días y hasta un año sólo pueden imponerse por faltas graves.

Para graduar las faltas y las sanciones, además de lo que objetivamente se haya cometido u omitido, actuando bajo el principio de proporcionalidad, se tendrá en cuenta:

- a. La intencionalidad.
- b. La perturbación en los servicios.
- c. Los daños producidos a la Administración o a los administrados.
- d. La reincidencia.
- e. La participación en la comisión u omisión.

En Extremadura, el Decreto Legislativo 1/1990, de 26 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de la Función Pública de Extremadura, ordena la Función Pública de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en desarrollo de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 8.10 del Estatuto de Autonomía de Extremadura. En el Capítulo VII. Régimen Disciplinario, establece en el Artículo 77.

“El incumplimiento de las obligaciones y deberes propios del personal al servicio de la Comunidad Autónoma será constitutivo de falta y dará lugar a las correspondientes sanciones disciplinarias.”; considerando faltas muy graves en el artículo 79: a Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Se considerará falta grave, según el Artículo 80: Ñ. El atentado grave a la dignidad de los funcionarios o de la Administración.

Para la calificación de la gravedad o levedad de las faltas, se atenderán a diversas circunstancias tasadas<sup>672</sup>.

En cuanto a la determinación de la responsabilidad: “Incurrirán en responsabilidad no sólo los autores de una falta, sino también los superiores o los jefes que la induzcan o toleren, así como aquellos que las encubran. (Artículo 84)

Como en otras comunidades autónomas, no se recoge el acoso propiamente dicho, pero las faltas señaladas lo sancionan al referirse al atentado a la dignidad (bien jurídico protegido por el acoso) y la discriminación, que puede ser causa del mismo, distinguiéndose entre falta grave o muy grave a efectos de sanción.

Es resaltable, como Castilla-León en el hecho de que se prevea expresamente la responsabilidad de los superiores, en este caso como inductores o que toleren las

---

<sup>672</sup>. Intencionalidad. atentado a la legalidad y al interés público. Daños producidos a la Administración o a los administrados. La reiteración o reincidencia. El daño causado.

conductas sancionables disciplinarias y los encubridores que se exija para su sanción que “de dichos actos se deriven graves daños para la Administración o los ciudadanos”, como se hace en Castilla –Leon.

El Artículo 85. 1. Establece las sanciones correspondientes<sup>673</sup>

En Galicia, el Decreto legislativo 1/2008, de 13 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 4/1988, de 26 de mayo de la función pública de Galicia cuyo objeto es ordenar y regular todo el personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Galicia, en desarrollo de su estatuto de autonomía y en el marco de la legislación básica del Estado; no establece un régimen disciplinario, por lo que será de aplicación el EBEP.

En la Rioja, la Ley 3/1990, de 29 de junio, de Función Pública de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Rioja, entre las Faltas disciplinarias muy graves del Artículo 56 se señala: 1. b. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. 2. Son faltas graves: o. El atentado grave a la dignidad de los funcionarios o de la Administración.

Como en otras comunidades autónomas, no se recoge el acoso propiamente dicho, pero las faltas señaladas lo sancionan al referirse al atentado grave a la dignidad (bien jurídico protegido por el acoso) y la discriminación, que puede ser causa del mismo, distinguiéndose entre falta grave o muy grave a efectos de sanción.

Las sanciones disciplinarias procedentes las regula de manera detallada<sup>674</sup>..

---

<sup>673</sup> Por razón de las faltas a que se refieren los artículos 79, 80 y 81, podrá imponerse las siguientes sanciones:

- a. Separación del servicio, que únicamente se impondrá en caso de faltas muy graves.
- b. Suspensión de funciones.
- c. Traslado con o sin cambio de residencia.
- d. Apercibimiento.

2. Estas sanciones serán de aplicación sin perjuicio de las responsabilidades civiles o personales que pudieran corresponder.

<sup>674</sup> Las sanciones que se pueden imponer por la comisión de faltas disciplinarias son las siguientes:

- a. Separación del servicio.
- b. Suspensión de funciones con pérdida de retribuciones.
- c. Traslado con cambio de residencia.



En la Comunidad de Madrid, la Ley 1/1986, de 10 de abril, de la Función Pública de la Comunidad de Madrid en el Capítulo XI. Del régimen disciplinario de los funcionarios. Sección 1.ª De las faltas, el artículo 81, establece:” El incumplimiento de las obligaciones de los funcionarios constituirá falta disciplinaria, que dará lugar a la imposición en forma de la sanción correspondiente, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales en que pudiera haberse incurrido.”

Es falta muy grave del artículo 83:b)” Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Se señala únicamente como falta la discriminación, que en el ámbito que nos ocupa, es constitutiva de acoso laboral.

Para graduar las faltas en su gravedad o levedad, se atenderá a diversos criterios<sup>675</sup>

- 
- d. Rescisión del nombramiento de interino.
  - e. Pérdida de uno a tres grados personales.
  - f. Apercibimiento por escrito.
2. Por la comisión de faltas muy graves se podrán imponer las siguientes sanciones:
- a. Separación del servicio, que deberá ser acordada por el Gobierno, a propuesta del Consejo competente en materia de Función Pública, previos los informes o dictámenes pertinentes.
  - b. Suspensión de funciones, con pérdida de retribuciones, por más de tres años y menos de seis.
  - c. Rescisión del nombramiento de interino, que imposibilitará un nuevo nombramiento como tal, por un período de más de tres años y menos de seis.
3. Por la comisión de faltas graves se podrán imponer las siguientes sanciones:
- a. Suspensión de funciones, con pérdida de retribuciones, que no podrá ser superior a tres años.
  - b. Traslado del puesto de trabajo no pudiendo obtener nuevo destino por ningún procedimiento en la localidad desde la que fueron trasladados durante tres años. Dicho plazo se computará desde el momento en el que se efectuó el traslado.
  - c. Rescisión del nombramiento de interino, que imposibilitará un nuevo nombramiento como tal, por un período no superior a tres años.
  - d. Pérdida de uno a tres grados personales.
- Las sanciones se graduarán conforme al principio de proporcionalidad, teniendo en cuenta los siguientes criterios:
- a. La existencia de intencionalidad, reincidencia o reiteración.
  - b. El grado de perturbación del servicio.
  - c. La existencia y naturaleza de los daños y perjuicios causados a la Administración o a los ciudadanos.
  - d. El grado de participación en la comisión o la omisión de la infracción.
- Interés, beneficio o provecho propio o ajeno, perseguidos con la infracción
- <sup>675</sup> Criterios:a) Grado de intencionalidad.b) Grado en que se haya atentado a la legalidad y al interés público.c) Grado de perturbación producida en los servicios.d) Daños producidos a la Administración o a los administrados.e) La reincidencia.f) La reiteración.

En cuanto a las sanciones, están recogidas en la Sección 2.<sup>a</sup> De las sanciones, en el Artículo 85.<sup>676</sup>

En la región de Murcia, el Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia<sup>677</sup>, regula la Función Pública de la Administración Pública de la Región de Murcia, en ejercicio de las competencias atribuidas por el Estatuto de Autonomía y en desarrollo de las bases contenidas en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

En el Capítulo XII I. Régimen Disciplinario recoge en el Artículo 84:”El incumplimiento voluntario de las obligaciones de los funcionarios constituirá falta disciplinaria que dará lugar a la imposición en forma de la sanción correspondiente, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales en que pueda haberse incurrido.

Entre las faltas muy graves del artículo 86 se tipifica : Constituyen faltas muy graves: b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, afiliación política o sindical, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Como en la región murciana se recoge únicamente como falta la discriminación, que en el ámbito que nos ocupa, es constitutiva de acoso laboral, sin embargo, como novedad en las Comunidades autónomas, el artículo 22 de la Ley 7/20007, de 4 de abril, para la igualdad entre hombres y mujeres, y de protección contra la violencia de género en la región de Murcia, (BORM nº 91 de 21 de abril) en el “Artículo 22.- Acoso por razón de sexo en el trabajo), dice:1. A efectos de esta ley, se considera “acoso por razón de sexo en el trabajo” cualquier comportamiento verbal, psicológico o físico no deseado, dirigido contra una persona por razón de su sexo y con el propósito de atentar contra su dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo .2. Cuando el comportamiento descrito en el párrafo anterior tenga carácter sexual, el acoso

---

<sup>676</sup> a) Separación del servicio.b) Suspensión de funciones.c) Traslado a puesto de trabajo situado en distinta localidad.d) Pérdida de cuatro a quince días de retribución.e) Pérdida de uno a tres días de retribución.f) Amonestación verbal o escrita.

2. Las faltas muy graves se sancionarán con la separación del servicio o la suspensión de funciones por plazo superior a dos años e inferior a seis.

<sup>677</sup> BORM nº 85 de 12/04/2001

por razón de sexo se considerará “acoso sexual”<sup>3</sup>. 3. El acoso por razón de sexo tendrá la consideración de falta disciplinaria hasta muy grave para el personal funcionario de la administración pública regional de acuerdo con lo establecido en el Capítulo XIII del Decreto Legislativo 1/2001, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Función Pública de la Región de Murcia. 4. Las administraciones públicas de la Región de Murcia podrán actuar de oficio ante casos de acoso por razón de sexo en el trabajo e impulsarán medidas dirigidas a su personal para prevenir y erradicar el acoso, dentro de sus competencias. 5. En el ámbito de sus competencias, las administraciones han de garantizar a las víctimas de acoso sexual el derecho a una asistencia integral y especializada”

Es digno de mención el hecho de que se defina el acoso laboral por razón de sexo con los rasgos definidores del acoso laboral, con la especificidad de producirse por razón del sexo de una persona, y que se trate como acoso sexual, se entiende también laboral, cuando su carácter sea sexual.

Para graduar las faltas en su gravedad o levedad se atiende a criterios predeterminados.<sup>678</sup>

Respecto de las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas muy graves, las determina el Artículo 88<sup>679</sup>.

En la Comunidad de Navarra, el Decreto foral 117/1985, de 12 de junio, que aprueba el Reglamento de régimen disciplinario de los funcionarios de las administraciones públicas de Navarra, establece en el artículo 1 que “los funcionarios de las administraciones públicas de Navarra estarán sujetos al régimen disciplinario

---

<sup>678</sup> a) Grado de intencionalidad.

b) Grado en que se haya atentado a la legalidad y al interés público.

c) Grado de perturbación producida en los servicios.

d) Daños producidos a la Administración o a los administrados.

e) La reincidencia.

<sup>679</sup> a) Separación del servicio.

b) Suspensión de funciones.

c) Traslado a puesto de trabajo situado en distinta localidad.

2. La separación del servicio deberá acordarse por el Consejo de Gobierno, previos los informes y dictámenes que sean procedentes.

establecido en el estatuto aprobado por la ley foral 13/1983, de 30 de marzo, y en este reglamento.

La responsabilidad disciplinaria establecida en este reglamento se entenderá sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal en que pudieran incurrir los funcionarios. (Artículo 3)

Entre las faltas muy graves del Artículo 7, está :h) Toda actuación que suponga discriminación por razón de sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.p) Las conductas realizadas en el ejercicio de la función pública que sean constitutivas de delito doloso.

La referencia al delito doloso acoge el delito de acoso, ahora que está reconocido penalmente como tal, acogiendo con anterioridad los delitos que afectasen a bienes jurídicos protegidos frente a los actos concretos e individuales que los atacasen dentro del conjunto de conductas que constituirían el hostigamiento o la presión psicológica laboral, es decir, atentado a la vida, integridad física, salud, libertad e indemnidad sexual, en caso de acoso sexual laboral, dignidad, etc.

El artículo 12 establece “1. Incurrirán en responsabilidad disciplinaria no sólo los autores de las faltas, sino también los superiores que las toleren y los funcionarios que las encubran, así como los que induzcan a su comisión.2. Los superiores y los funcionarios a que se refiere el apartado anterior incurrirán en la misma falta que el autor y serán sancionados de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo siguiente.”

Como en otras comunidades autónomas se sanciona a los superiores, pero sólo cuando sean autores o toleren las conductas constitutivas de faltas disciplinarias, no se habla de superiores inductores o encubridores; y a los funcionarios, se entiende compañeros o iguales, encubridores o inductores, en el supuesto de que no sean autores, todos ellos en atención a la misma falta que la cometida por el autor., lo que difiere de la regulación de la responsabilidad penal en nuestro derecho.

En el capítulo IV, determina el artículo 13.3 las Sanciones disciplinarias<sup>680</sup>

---

<sup>680</sup> Las faltas muy graves podrán ser objeto de las siguientes sanciones:a) Suspensión de funciones de uno a cinco años.b) Separación del servicio.Las sanciones se impondrán y graduarán discrecionalmente por los órganos competentes de la Administración Pública respectiva, de acuerdo con las siguientes

En la Comunidad Valenciana, el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, como faltas muy graves del Artículo 6, se señala: B Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Y en el Artículo 7, como falta grave:”ñ. El atentado grave a la dignidad de los funcionarios o de la Administración.”

Al igual que en otras comunidades autónomas, no se recoge el acoso propiamente dicho, pero las faltas señaladas lo sancionan al referirse al atentado grave a la dignidad (bien jurídico protegido por el acoso) y la discriminación, que puede ser causa del mismo, distinguiéndose entre falta grave o muy grave a efectos de sanción.

En cuanto a la responsabilidad, establece en el Artículo 12. “Los funcionarios que indujeran a otros a la realización de actos o conducta constitutivos de falta disciplinaria, incurrirán en la misma responsabilidad que estos. De no haberse consumado la falta, incurrirán en responsabilidad, de acuerdo con los criterios establecidos en el artículo 89 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 7 de febrero de 1964.

Como especificidad, reconociendo la responsabilidad igual de los funcionarios, en general, incluidos superiores, iguales e inferiores, se sanciona la falta disciplinaria no consumada.

Y en el Artículo 13:”Igualmente incurrirán en responsabilidad los funcionarios que encubrieren las faltas consumadas muy graves y graves cuando de dicho acto se deriven graves daños para la Administración o los ciudadanos y serán sancionados de acuerdo con los criterios previstos en el artículo anterior.”

---

circunstancias:a) Naturaleza de la falta.b) Grado de participación de los responsables.c) Perturbación del servicio.d) Perjuicios ocasionados a la Administración o a los ciudadanos.e) Reiteración o reincidencia.

En este caso se sanciona el encubrimiento por parte de funcionarios en general, cuando se trate de faltas graves o muy graves, consumadas y siempre que se deriven graves daños para la Administración o los ciudadanos.

Por razón de las faltas a que se refiere este Reglamento, podrán imponerse las sanciones que señala la regulación<sup>681</sup>

En el País Vasco, la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, conforme a las previsiones contenidas en el apartado 4 del artículo 10 del Estatuto de Autonomía para el País Vasco, ordena y regula de la Función Pública Vasca y del Régimen Jurídico del personal que la integra.

Señala: “2. La Función Pública Vasca se ordena de acuerdo con los principios de imparcialidad y profesionalidad en el ejercicio de las funciones, y eficacia y objetividad en la gestión de los intereses generales.

En cuanto a su ámbito de aplicación, el artículo 2, recoge”1. La presente Ley es de aplicación, igualmente al personal al servicio de la Administración foral y local, u sus Organismos Autónomos y a la Universidad del País Vasco, conforme a las previsiones contenidas en la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria, y ello sin perjuicio del respeto a la autonomía universitaria”.

Respecto del Régimen Disciplinario de los funcionarios, su Capítulo VIII, recoge en el Artículo 82: “El incumplimiento de las obligaciones y deberes propios de los funcionarios constituirá falta y dará lugar a las sanciones previstas en esta Ley.”

Se considera falta muy grave (artículo 83):B.” Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

---

<sup>681</sup> A Separación del servicio.b Suspensión de funciones.c Traslado con cambio de residencia.d Apercibimiento.

La sanción de separación de servicio, únicamente podrá imponerse por faltas muy graves.

Las sanciones de los apartados b o c del artículo 14 podrán imponerse por la comisión de faltas graves o muy graves.

La sanción de suspensión de funciones impuesta por comisión de falta muy grave, no podrá ser superior a seis años ni inferior a tres. Si se impone por falta grave, no excederá de tres años.

Para la determinación de la mayor o menor gravedad de la falta, así como para graduar la sanción a imponer, se tendrán en cuenta determinados elementos, a tenor de lo dispuesto en el artículo 86.<sup>682</sup>

En cuanto a las sanciones, la Sección II, las establece el artículo 87.<sup>683</sup>

Cabe resaltar el Artículo 88, relativo a la compatibilidad de sanciones: “1. La responsabilidad disciplinaria se entiende sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal en que pudiera incurrir el funcionario. 2. La iniciación de un procedimiento penal contra funcionarios no impedirá la instrucción por los mismos hechos de la información previa o expediente disciplinario correspondiente, con la adopción, en su caso, de la suspensión provisional de los expedientes y de las demás medidas cautelares que procedan. No obstante, la resolución definitiva de dichos procedimientos sólo podrá producirse cuando la sentencia recaída en el ámbito penal sea firme, vinculando a la Administración la declaración de hechos probados que contenga.”

#### 8.1.1.1.C Nivel de Administración Local

Respecto a la Administración Local, el régimen disciplinario de los funcionarios propios de las Entidades locales se rige, en primer lugar, por las normas contenidas en el Título VII del EBEP -artículos 93 a 98- y, en segundo lugar, por las previstas en los

---

<sup>682</sup> A) Intencionalidad. b) Perturbación del servicio. c) Daños producidos a la Administración o a los administrados. d) La reincidencia. e) Grado de participación.

<sup>683</sup> 1. Por razón de las faltas cometidas por los funcionarios podrán imponerse las siguientes sanciones:

- a. Separación del servicio.
  - b. Destitución del cargo.
  - c. Suspensión de funciones.
  - d. Traslado con cambio de residencia.
  - e. Deducción proporcional de retribuciones, y apercibimiento.
2. La sanción de destitución del cargo únicamente será de aplicación a los funcionarios con habilitación de carácter nacional, y sólo se impondrá por faltas graves o muy graves.
3. La sanción de separación definitiva del servicio se impondrá únicamente por la comisión de faltas muy graves.
4. Las sanciones de traslado con cambio de residencia y suspensión de funciones sólo podrá imponerse por faltas muy graves o graves. La suspensión de funciones impuesta por falta muy grave no podrá exceder de cuatro años ni ser inferior a dos, y si se impone por falta grave no podrá ser superior a dos años.

artículos 146 a 152 del Texto refundido de régimen local (TRRL), en todo aquello en que no se opongan o contradigan a aquéllas.

Dentro de las faltas disciplinarias, las faltas muy graves del personal funcionario están tipificadas en el artículo 95 EBEP, e incluye “b) El acoso moral, sexual y por razón de sexo “

Trata por igual las distintas caras del acoso laboral, considerándose que el sexual es especie del género de acoso moral, y el acoso por razón de sexo, otra especie.

Las faltas graves y leves son las tipificadas en la normativa de las respectivas Comunidades Autónomas o, supletoriamente, las establecidas para los funcionarios de la Administración General del Estado.

c) En cuanto a las sanciones, podrán imponerse las previstas en el artículo 96, de acuerdo con los criterios de graduación contemplados en el apartado 3.



#### 8.1.1.2 Fuerzas de orden público y militar.

Hay que tener en cuenta que el funcionamiento, organización y estructura del ejército se basa en una fuerte disciplina sin la cual no podrá existir. Esta disciplina unida a la acentuada jerarquización hacen difícil deslindar los casos del mobbing del ejercicio de la disciplina que conlleva siempre una cierta presión. Por ello, será determinante a estos efectos indagar la verdadera intención del superior<sup>684</sup>.

En el ámbito militar incide en la gravedad del acoso moral<sup>685</sup> del superior al subordinado el mayor efecto intimidatorio que para el subordinado tiene el comportamiento del superior al que debe subordinación y respeto, y que conlleva correlativamente el deber del superior de respetar la dignidad del inferior, tal como se proclama en las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas<sup>686</sup>.

En materia disciplinaria, son de aplicación las siguientes normas, a efectos de sanción del acoso laboral en la institución de las Fuerzas Armadas y militares:

---

<sup>684</sup> JUANES PEREZ. A” *El fenómeno del mobbing en el ámbito castrense.*” En la obra “ *El mobbing desde la perspectiva social, pena y administrativa*” Estudios de derecho judicial.2007.p 273

<sup>685</sup> JUANES PEREZ. A” *El fenómeno del mobbing en el ámbito castrense.*” En la obra “*El mobbing desde la perspectiva social, pena y administrativa*” Estudios de derecho judicial.2007.p 273.

<sup>686</sup> Sentencia del Tribunal Militar territorial de Oviedo de 25 de enero de 2006, citada por LAFONT NIGUESA, L “*La respuesta penal al acoso moral en el ámbito militar*” dentro de “*El Mobbing en las Administraciones Públicas. Cómo prevenirlo y sancionarlo*” Thomson, Aranzadi.2007, p 172

Las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas (Real Decreto 96/2009, de 6 de febrero), recogen la esencia del Estatuto Militar, y son de aplicación a todos los militares profesionales de las Fuerzas Armadas, salvo que estén en situaciones administrativas en las que tengan suspendida su condición militar y dada la naturaleza militar de la Guardia Civil y la condición militar de sus miembros, en su normativa específica se recogerá lo que disponen estas Reales Ordenanzas en aquello que les sea aplicable.

En las Reales Ordenanzas podemos apreciar la existencia de normativa aplicable ante una situación de acoso moral. Así, el Artículo 11, en relación con el reconocimiento de la dignidad de la persona, señala respecto del militar: "Ajustará su conducta al respeto de las personas, al bien común y al derecho internacional aplicable en conflictos armados. La dignidad y los derechos inviolables de la persona son valores que tiene obligación de respetar y derecho a exigir. En ningún caso los militares estarán sometidos, ni someterán a otros, a medidas que supongan menoscabo de la dignidad personal o limitación indebida de sus derechos." Esta referencia implica la protección concreta del militar frente a un acoso laboral.

El Artículo 12, en relación a los derechos fundamentales y libertades públicas, añade: "en su actuación el militar respetará y hará respetar los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidos en la Constitución, sin perjuicio de que en su ejercicio deba atenerse a las limitaciones legalmente establecidas en función de su condición militar". Los derechos fundamentales amparados por esta norma incluyen los bienes jurídicos protegidos frente al acoso laboral: dignidad, salud, etc.

Igualmente, en virtud del Artículo 13 relativo a la igualdad de género, se establece que "el militar velará por la aplicación de los criterios y normas relativos a la igualdad efectiva de mujeres y hombres y a la prevención de la violencia de género". Con esta regulación, se protege frente a acoso discriminatorios por razón de género y, entendemos igualmente que contra acosos sexuales basados en el género con una finalidad de hostigamiento a la que se añade el importante matiz de ataque a la libertad sexual en el trabajo.

En cuanto a las órdenes y relación con superiores y subordinados, el Artículo 28 determina el conducto reglamentario “Para asuntos del servicio se relacionará con superiores y subordinados por conducto regular según la estructura jerárquica de las Fuerzas Armadas, que será el conducto reglamentario, salvo en los casos que esté establecido uno específico para dirigirse al órgano competente para resolver”.

Respecto a las obligaciones, el militar, debe, ex Artículo 37 referente a las novedades o irregularidades, “ Si observara alguna novedad o tuviera noticia de cualquier irregularidad que pudiera afectar al buen funcionamiento de su unidad, intentará remediarlo y lo pondrá en conocimiento de sus superiores mediante parte verbal o escrito, según la urgencia e importancia del hecho”.

Se está estableciendo la obligación implícita de velar porque no se produzcan acosos laborales ni otras conductas ilícitas, ilegales o inmorales que afecten al buen funcionamiento de la unidad, e igualmente, la implicación de los superiores que conozcan de estos asuntos, en cuanto a su posible responsabilidad en vigilando.

Además, “El militar que ejerza mando, conforme al Artículo 74, informará a sus subordinados del desarrollo de las actividades, ejercicios y operaciones en curso, así como de los planes y proyectos que les puedan afectar, en la medida que las circunstancias lo permitan.”

Y en materia de Seguridad en el trabajo, a virtud del Artículo 76,” será responsabilidad y preocupación constante de todo el que ejerce mando velar por la seguridad y prevención de riesgos en el ejercicio profesional del personal a sus órdenes, las condiciones sanitarias de las instalaciones y de la alimentación, y el cumplimiento de la normativa general adaptada a las peculiaridades propias de sus funciones”. Con este artículo se incluye lo que hoy conocemos como prevención de riesgos laborales, estando incluida en su protección la salud física y psíquica del trabajador, en este caso militar, que puede verse afectada en gran medida por el acoso laboral.

El artículo 4 de la Ley 39/2007 de 19 de noviembre, de la Carrera Militar, es del tenor siguiente “, el militar "ajustará su conducta al respeto de las personas, al bien común y al derecho internacional aplicable en conflictos armados. La dignidad y los derechos inviolables de las personas son valores que tienen obligación de respetar y

derecho a exigir. En ningún caso los militares estarán sometidos ni someterán a otros a medidas que supongan menoscabo de la dignidad personal o limitación indebida de sus derechos".

Por otro lado, la Ley Orgánica 8/1998, de 2 diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas, en el Título III. Faltas y sanciones. Capítulo I. Infracciones disciplinarias recoge en el Artículo 7. "Son faltas leves: 1. Corregir a un subordinado de forma desconsiderada. 2. Ofender a un subordinado o compañero con acciones o palabras indecorosas o indignas. 3. Invadir sin razón justificada las competencias atribuidas reglamentariamente a los subordinados y la tolerancia ante tales conductas. 3.3. Auxiliar o encubrir al autor de una falta grave disciplinaria."

La corrección disciplinaria del acoso puede seguirse ante la infracción de los preceptos señalados, ya que una concatenación en el tiempo, persistente y voluntariamente seguida por el autor, con el fin de hostigar a un militar y conseguir su traslado o abandono de su puesto, engloba las conductas sancionadas.

Y en el Artículo 8 añade entre las faltas graves: "22. Realizar acciones que supongan vejación o menosprecio a subordinados o compañeros, dejar de auxiliar al compañero en peligro o llevar a cabo acciones u omisiones contrarias a la dignidad militar susceptibles de producir descrédito o menosprecio de las Fuerzas Armadas."

Estas conductas se incluirían en un posible acoso, cuando se den acompañadas de otras con las características anteriormente señaladas.

Las sanciones disciplinarias, se recogen en el Capítulo II, Artículo 9.<sup>687</sup>

El artículo 4 de la Ley 39/2007 de 19 de noviembre, de la Carrera Militar, es del tenor siguiente "el militar "ajustará su conducta al respeto de las personas, al bien común y al derecho internacional aplicable en conflictos armados. La dignidad y los

---

<sup>687</sup> Las sanciones que pueden imponerse por faltas leves son: Reprensión. Privación de salida de la Unidad hasta ocho días. Arresto de un día a treinta días en domicilio o Unidad.

2. Las sanciones que pueden imponerse por faltas graves son: Arresto de un mes y un día a dos meses en establecimiento disciplinario militar. Pérdida de destino. Baja en el centro docente militar de formación y en otros centros de formación.

4. La imposición de sanciones se entiende siempre sin perjuicio de las acciones que correspondan al perjudicado."

derechos inviolables de las personas son valores que tienen obligación de respetar y derecho a exigir. En ningún caso los militares estarán sometidos ni someterán a otros a medidas que supongan menoscabo de la dignidad personal o limitación indebida de sus derechos".

Ley Orgánica 12/2007, de 22 de octubre, regula el régimen disciplinario de la Guardia Civil. Concretamente, a los efectos de esta tesis, El Título II. Capítulo I, faltas disciplinarias, señala en el Artículo 5.º "Constituye falta disciplinaria toda acción u omisión prevista como tal en esta Ley", regulando en el artículo 7, entre las faltas muy graves, siempre que no constituyan delito: "4. Toda actuación que suponga discriminación o acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, sexo, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social." 6. El trato inhumano, degradante, o vejatorio a las personas que se encuentren bajo su custodia o con las que se relacionen por razón del servicio. 8. La realización reiterada, en el marco de una relación de servicio, de actos de acoso psicológico u hostilidad. 27. No impedir que el personal subordinado realice cualquier acción u omisión tipificada como falta muy grave en la presente Ley. 28. Inducir a la comisión de alguna de las faltas previstas en los apartados anteriores."

El hecho de que se excluya la sanción disciplinaria es consecuencia de la aplicación del principio non bis in idem, que excluye la doble sanción, penal y disciplinaria en este caso, cuando exista identidad de sujetos, hechos y fundamentos.

El principio non bis in idem impide que un mismo hecho pueda recibir diferente tratamiento en dos diferentes ámbitos, debiendo en este caso sencillamente atenderse a un cierto orden de preferencia, que en esta materia viene resolviéndose a favor de la jurisdicción penal (artículo 10 LOPJ), deriva del mismo no solo de las previsiones del artículo 25 de la Constitución Española, sino igualmente del artículo 10.2, art. 9.3, del principio de seguridad jurídica y, por último, del principio de proporcionalidad, como expresamente recogió la sentencia del TC de 15 de octubre de 1990 tiene, por una parte, una vertiente material que prohíbe la duplicidad de sanciones, administrativa y penal, en los casos en que exista identidad del sujeto, del hecho y de fundamento, y por la otra,

una vertiente procesal que prohíbe que un mismo hecho pueda dar lugar a dos procedimientos simultáneos concurriendo citada triple identidad.

Dicho principio determina una interdicción de la duplicidad de sanciones administrativas y penales respecto de unos mismos hechos, pero conduce también a la imposibilidad de que cuando el ordenamiento permite una dualidad de procedimientos, y en cada uno de ellos ha de producirse un enjuiciamiento y una calificación de unos mismos hechos, el enjuiciamiento y la calificación que en el plano jurídico puedan producirse, se hagan con independencia, si resultan de la aplicación de normativa diferente, pero que no puede ocurrir lo mismo en lo que se refiere a la apreciación de los hechos, pues es claro que unos mismos hechos no pueden existir y dejar de existir para los órganos del Estado”, según señala la Sentencia del Tribunal Constitucional 77/1983.<sup>688</sup>

Pese a la interdicción de la duplicidad de sanciones administrativas y penales el propio Tribunal Constitucional en abundantes sentencias ha admitido algunos supuestos de concurrencia entre la jurisdicción penal y el derecho administrativo sancionador, como por ejemplo, cuando declara “que puede acumularse una pena y una sanción administrativa por un mismo hecho, si el sujeto se encuentra en relación de sujeción especial con la Administración”(sentencias del Tribunal Constitucional de 13 de junio de 1990 y de 10 de diciembre de 1991) “que no basta con la relación de sujeción especial sino que además, las sanciones deben tener distintos fundamentos”.

Igualmente, el Tribunal Constitucional en su sentencia de 25 de marzo de 2004, en un caso sobre disciplina funcionarial en el que se juzga la criminalidad de los hechos imputados a un policía, acepta como jurídicamente correcta la imposición de una sanción disciplinaria por una falta de prohibida al no existir denuncia de aquellos hechos a la autoridad judicial.

Ante esto, entendemos que, pese a la preferencia de la jurisdicción penal, frente a la disciplina militar, cuando se trate de falta muy grave que pueda constituir delito, si

---

<sup>688</sup> TRAYTER JIMÉNEZ, J, “ Sanción penal-sanción administrativa: el principio non bis in idem en la Jurisprudencia”. Poder Judicial, núm. 22,1991, p 113.)

no se han denunciado los hechos y no se ha iniciado causa penal alguna, cabría la sanción del acoso por vía disciplinaria, encuadrado en las faltas referidas más arriba.

De entre la regulación transcrita, entendemos es de suma importancia distinguir lo que sea acoso laboral, moral o psicológico u hostilidad del trato degradante, así como de la discriminación, amply definida en el artículo transcrito, que como hemos dicho a lo largo de este estudio, entendemos puede ser base para la sanción del acoso basado en alguno de los motivos de discriminación expresamente previstos en la ley.

El acoso moral no tiene definición legal, siendo definido por la doctrina, como señala la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia sala de lo Social de doce de septiembre de dos mil dos, en la siguiente forma: "En el ámbito especializado - médico y jurídico - se define el acoso laboral - mobbing - como conducta abusiva o violencia psicológica a la que se somete de forma sistemática a una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionen la dignidad o integridad psíquica del trabajador y que pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo. Actitudes de hostigamiento que conducen al aislamiento del interesado en el marco laboral, produciéndose ansiedad, estrés, pérdida de autoestima y alteraciones psicopatológicas, y determinando en ocasiones el abandono de su empleo por resultarle insostenible la presión a que se encuentra sometido. Se trata de una forma de estrés laboral que se caracteriza por tener su origen - más que en el trabajo - en las relaciones interpersonales que se producen en el seno de la empresa." (Sentencia 04/02/2009 Tribunal Superior de Justicia de Galicia Social Sección Primera nº 433/2009, rec. 5755/2008)<sup>689</sup>.

En cuanto al acoso psicológico u hostilidad laboral, según la STSJ de Navarra, Sala de lo Social, de 18.5.01, nº 161/2001 rec. 134/2001, fundamento de derecho tercero "mobbing" significa, atacar o atropellar, y se ha traducido como psicoterror laboral u hostigamiento psicológico en el trabajo, para referirse a una situación en la que una persona se ve sometida por otra u otras en su lugar de trabajo a una serie de comportamientos hostiles", añadiendo la Sentencia del Juzgado de lo

---

<sup>689</sup> Ponente: Fernández de Mata, Emilio

Social N ° 21 de Barcelona, de 13.11.02 , que en el mobbing se utilizan prevalentemente medios de menoscabo psicológico y constituyen violación de los derechos fundamentales de la persona humana (arts 10.1, 14 y 15 Constitución)

De otro lado, Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), intérprete del Convenio hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950 e x artículo 32.1 de éste, ha integrado, entre los tratos inhumanos o degradantes, como afirma la Sentencia del TEDH de 5 de diciembre de 2007 , en primer lugar, los que causan deliberadamente un sufrimiento físico o mental. En su sentencia de 18 de enero de 1978 (caso Irlanda contra el Reino Unido) el TEDH delimita como inhumanos los actos que consistan en infligir dolor o tensión física o psicológica, sufrimiento, incomodidad, angustia apreciable, falta de sueño o alimentación y como degradantes los actos que rebajen el plano de la estimación, de la reputación, de la dignidad o provoquen situaciones patentes de desprecio que envilezcan, deshonren o humillen con afectación de la dignidad humana; además de en la citada Sentencia, en las de 25.04.1978, 25.02.1982, 28.05.1985, 27.08.1992, 09.12.1994, 28.11.1996 y 10.05.2001 el TEDH perfila el concepto de trato degradante, en los supuestos de afectación de la dignidad, en la existencia de humillación ocasionada por la conducta que los origina y en los efectos psicológicos desfavorables para la víctima.

Por otra parte, según Sentencias del Tribunal Supremo de 23 de marzo de 1993, 12 de abril de 1994, 20 de diciembre de 1999, 2 de octubre de 2001, 20 de abril y 20 de septiembre de 2002, 5 de mayo de 2004, 5 de noviembre de 2005, 5 de diciembre de 2007 y 3 y 10 de noviembre de 2008, "el trato degradante consiste en un comportamiento de palabra u obra que rebaja, humilla y envilece al inferior, despreciando el fundamental valor de su dignidad personal", siendo "preciso que el maltrato de palabra u obra alcance un mínimo de gravedad o que la humillación determinada por el maltrato llegue a un determinado nivel, conceptos de naturaleza circunstancial empleados por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, interpretando el artº 3 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales en sus Sentencias de 18 de enero y 25 de abril de 1978 ".

Para la jurisdicción militar, según la Sentencia Tribunal Supremo, Sala Quinta



Militar, de 18/11/2008 rec. 25/2008 <sup>690</sup>, el trato degradante está constituido por unos hechos revestidos de unos caracteres de marcada gravedad, de un nivel más que suficiente para considerar la existencia de un efectivo trato degradante, infamante, humillante y vejatorio, y que le ocasionó cansancio y malestar, y que indudablemente supuso un atentado contra su integridad moral, al ser envilecida y rebajada, comportando, en definitiva, una clara conculcación de los derechos fundamentales contemplados en los artículos 10.1 y 15 de la Constitución.

En relación al trato degradante o inhumano está el delito de abuso de autoridad en su modalidad de trato degradante que se castiga en el artículo 106 del Código Penal Militar, que tiene un inequívoco carácter pluriofensivo, por cuanto lo que con él se protege no es sólo la integridad personal y moral del ofendido, sino que también se erige como bien jurídico esencial, que el tipo protege, el relevante valor de la disciplina en los ejércitos, disciplina que tiene una doble dirección: de inferior a superior y de superior a inferior, de modo que si el inferior debe respeto y obediencia a su superior, éste tiene para con aquél el inexcusable deber de respetar su dignidad.

Por último el Tribunal Constitucional en SSTC de 29 de enero de 1982, 11 de abril de 1985, 27 de junio y 19 de julio de 1990 afirma que "como ya señalamos en la Sentencia de 27 de junio <<tortura>> y <<tratos inhumanos o degradantes>> son, en su significado jurídico, nociones graduadas de una misma escala que, en todos sus extremos, denotan la causación, sean cuales fueren los fines, de padecimientos físicos o psíquicos ilícitos e infligidos de modo vejatorio para quien los sufre", siendo necesario, para apreciar la existencia de tratos inhumanos o degradantes, que "éstos acarreen sufrimientos de una especial intensidad o provoquen una humillación o sensación de envilecimiento que alcance un nivel determinado, distinto y superior al que suele llevar aparejada la imposición de condenas"-, 4 de julio de 1991 y 28 de febrero de 1994) como esta Sala, que en numerosas Sentencias (30.10.1990; 14.09.1992; 23.03.1993; 12.04.1994; 29.04.1997; 25.11.1998; 20.12.1999; 23.01.2001 y 01.12.2006, entre otras) viene haciendo hincapié en la humillación o degradación del inferior y en el desprecio del valor fundamental de la dignidad humana para la configuración del tipo delictivo del

---

<sup>690</sup>Ponente: Pignatelli Meca, Fernando

artículo 106 del Código Penal Militar en su modalidad de trato degradante; nuestras recientes Sentencias de 11 de junio y 14 de noviembre de 2007 afirman, siguiendo la citada de 1 de diciembre de 2006, que la apreciación del mínimo de gravedad de los malos tratos "es cuestión relativa por su propia naturaleza, que depende del conjunto de los datos del caso, y especialmente de la duración de los malos tratos y de sus efectos físicos o mentales y, a veces, del sexo, de la edad, del estado de salud de la víctima, etc., debiendo analizarse también el hecho de que los tratos degradantes creen en las víctimas sentimientos de temor, de angustia y de inferioridad, susceptibles de humillarles, de envilecerles y de quebrantar en su caso su resistencia física o moral".

Añadir a lo anterior la tipificación a efectos de falta y sanción en vía disciplinaria de inductores y superiores que incurran en culpa in vigilando, aplicable a los casos de acoso, como falta separada y distinta del acoso.

Entre las faltas graves del artículo 8 se incluye, siempre que no constituyan delito o falta muy grave: "6. La grave desconsideración con los superiores, compañeros, subordinados o ciudadanos en el ejercicio de sus funciones, con ocasión de ellas o vistiendo de uniforme.<sup>30</sup> No impedir, en el personal subordinado, cualquier acción u omisión tipificada como falta grave en la presente Ley.<sup>35</sup> La inducción a la comisión de alguna de las faltas previstas en los apartados anteriores.<sup>36</sup> El encubrimiento de la comisión de una falta muy grave."

Es llamativo el hecho de que se amplie la consideración, de forma específica, de falta la del encubrimiento como falta grave, no contemplada como falta grave, cuando puede considerarse incluida en la falta muy grave de "No impedir que el personal subordinado realice cualquier acción u omisión tipificada como falta muy grave. ...", pero, por el principio de especialidad, debe considerarse tan sólo falta grave.

En el Artículo 9 dentro de las faltas leves, salvo que constituyan falta grave o muy grave, incluye: "1. La desconsideración o incorrección con los superiores, compañeros, subordinados o ciudadanos en el ejercicio de las funciones, con ocasión de aquéllas o vistiendo de uniforme.<sup>14</sup> No impedir, en el personal subordinado, cualquier conducta tipificada como falta leve en la presente Ley.<sup>15</sup> El trato de forma incorrecta o desconsiderada a los subordinados.<sup>20</sup> La inducción a la comisión de alguna de las faltas

previstas en los apartados anteriores.21. El encubrimiento de la comisión de una falta grave o leve, sancionándose, en este último caso con la sanción de reprensión.”

El Capítulo II. Establece las sanciones disciplinarias<sup>691</sup>.

En cuanto a las Policías locales, la normativa aplicable la constituye la Ley 16/1991, de 10 de julio, de las Policías Locales, que en el Título VI. , del régimen disciplinario; Capítulo I. Relativo a las faltas y sanciones, señala en el artículo 46.” El régimen disciplinario aplicable a los policías locales es el establecido en la presente Ley, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o criminales en que puedan incurrir”.

Como falta muy grave del artículo 48. 1. tipifica:”b. Toda actuación que signifique discriminación por razón de raza, sexo, orientación sexual, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.c. El infligir torturas, maltratos o penas crueles, inhumanas o degradantes, la instigación a cometer estos actos o su tolerancia o colaboración, así como cualquier actuación abusiva, arbitraria o discriminatoria que implique violencia física, psíquica o moral.e. Cualquier conducta o actuación constitutiva de delito doloso.

No tipifica expresamente el acoso moral, pero se incluye en la letra c cuando las conductas que se pueden considerar como constitutivas de acoso penal, laboral, etc se realicen con violencia física, psíquica o moral.

---

<sup>691</sup> Artículo 11. Sanciones disciplinarias.

1. Las sanciones que pueden imponerse por faltas muy graves son: Separación del servicio. Suspensión de empleo desde tres meses y un día hasta un máximo de seis años. Pérdida de puestos en el escalafón.
2. Las sanciones que pueden imponerse por faltas graves son: Suspensión de empleo de un mes a tres meses. Pérdida de cinco a veinte días de haberes con suspensión de funciones. Pérdida de destino.
3. Las sanciones que pueden imponerse por faltas leves son: Reprensión. Pérdida de uno a cuatro días de haberes con suspensión de funciones.

Artículo 18. Aplicación del régimen disciplinario a los alumnos de Centros Docentes de Formación.

1. La aplicación del régimen disciplinario a los alumnos de los Centros Docentes de Formación de la Guardia Civil se regirá por las normas contenidas en este artículo.
2. A aquellos alumnos del Centro Docente que ya fueran miembros de la Guardia Civil les resultarán de aplicación las sanciones previstas con carácter general en el artículo 11, si bien las sanciones de separación del servicio, suspensión de empleo y pérdida de destino conllevarán la pérdida de la condición de alumno en el Centro Docente, que tendrá, para estos casos, el carácter de accesorio.
3. Al resto de los alumnos sólo se les podrá imponer las sanciones siguientes:
  - a. Por la comisión de faltas graves y muy graves: Suspensión de haberes y servicios de cinco a veinte días. Baja como alumno en el Centro Docente.
  - b. Por la comisión de faltas leves: Reprensión. Suspensión de haberes y servicios de uno a cuatro días.

Dentro de una actuación abusiva, arbitraria o discriminatoria, se hace preciso distinguir la conducta arbitraria, de otra que no lo sea, por ejemplo la que se realiza en el ejercicio del mando. Según el Diccionario de la Real Academia, arbitrariedad (de *arbitrario*) es un acto o proceder contrario a la justicia, la razón o las leyes, dictado solo por la voluntad o el capricho.

Como faltas graves del artículo 49, se incluyen: “b. Las faltas de respeto o consideración graves y manifiestas hacia los superiores, los compañeros, los subordinados o los ciudadanos. c. Los actos y las conductas que atentan contra el decoro y la dignidad de los funcionarios, contra la imagen del cuerpo y contra el prestigio y la consideración debidos a la corporación.”

Y dentro de las faltas leves del artículo 50, se señala: “La incorrección para con los superiores, los compañeros, los subordinados o los ciudadanos.”

Cada una de estas faltas, considerada únicamente, no constituyen acoso, pero junto a otras conductas que sí lo son, y con su reiteración, pueden serlo y castigarse disciplinariamente.

La responsabilidad se extiende no sólo a los autores materiales, sino también, a inductores y encubridores, aunque con sanción diferente la primera de la segunda. Según el artículo 51. “1. Los policías locales que induzcan a otros a cometer actos o tener conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrir en la misma responsabilidad; también incurrir en ella los mandos que las toleran. 2. Los policías locales que encubren las faltas muy graves y graves consumadas incurrir en una falta de un grado inferior.”

Las sanciones imponibles por las faltas se recogen en el artículo 52.<sup>692</sup>

---

<sup>692</sup> 1. Las sanciones imponibles por las faltas tipificadas en los artículos 48, 49, 50 y 51 son las siguientes:

- a. La separación del servicio.
- b. La suspensión de funciones, con pérdida de las correspondientes retribuciones.
- c. El traslado a otro puesto de trabajo.
- d. La deducción proporcional de las retribuciones por faltas de puntualidad y asistencia.
- e. La amonestación.

2. Por una falta muy grave se impondrá alguna de las siguientes sanciones:

- a. La separación del servicio.
- b. La suspensión de funciones, por más de un año y menos de seis, con pérdida de las retribuciones.

3. Por una falta grave se impondrá alguna de las siguientes sanciones:

- a. La suspensión de funciones, por más de quince días y menos de un año, con pérdida de las retribuciones.

Para graduar las sanciones, además de las faltas objetivamente cometidas, debe tenerse en cuenta, de acuerdo con el principio de proporcionalidad, ex Artículo 53: La intencionalidad; la perturbación de los servicios, los daños y perjuicios producidos a la administración o a los administrados, la reincidencia en la comisión de faltas, el grado de participación en la comisión u omisión y la trascendencia para la seguridad pública.

En cuanto al Cuerpo Nacional de Policía, la Ley Orgánica 4/2010, de 20 de mayo, regula el Régimen disciplinario del Cuerpo Nacional de Policía, integrando entre las faltas disciplinarias, en el artículo 7 como falta muy grave: “n. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, sexo, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.ñ. El acoso sexual y el acoso laboral, consistente este último en la realización reiterada, en el marco de una relación de servicio, de actos de acoso psicológico u hostilidad.”

Merece atención especial el hecho de que se tipifique tanto el acoso sexual como el acoso laboral, sin distinción, ya que se trata el primero de una especie del segundo, incluyéndose la discriminación, también en muchos casos, motivo de acoso.

El artículo 8. incluye como faltas graves: “a. La grave desconsideración con los superiores, compañeros, subordinados o ciudadanos, en el ejercicio de sus funciones o cuando cause descrédito notorio a la Institución Policial.”

## El Capítulo II. Regula las sanciones disciplinarias<sup>693</sup>.

---

b. El traslado a otro puesto de trabajo.

4. Por una falta leve se impondrá alguna de las siguientes sanciones:

a. La suspensión de funciones, por un período de uno a quince días, con pérdida de las retribuciones.

b. El traslado a otro puesto de trabajo.

c. La deducción proporcional de las retribuciones, en el caso de las faltas de puntualidad y asistencia leves.

d. La amonestación.

<sup>693</sup> Artículo 10. Sanciones. 1. Las sanciones que pueden imponerse por la comisión de faltas muy graves son:

a. La separación del servicio.

b. La suspensión de funciones desde tres meses y un día hasta un máximo de seis años.

c. El traslado forzoso.

2. Por faltas graves podrá imponerse la sanción de suspensión de funciones desde cinco días a tres meses.

3. Las sanciones que pueden imponerse por la comisión de faltas leves son:

---

a. La suspensión de funciones de uno a cuatro días, que no supondrá la pérdida de antigüedad ni implicará la inmovilización en el escalafón.

b. El apercibimiento.

Artículo 12. Criterios de graduación de sanciones. Para la graduación de la sanción que se vaya a imponer, y actuando bajo el principio de proporcionalidad, se tendrán en cuenta los siguientes criterios: La intencionalidad. La reincidencia. Existe reincidencia cuando el funcionario, al cometer la falta, ya hubiera sido anteriormente sancionado en resolución firme por otra falta de mayor gravedad o por dos de gravedad igual o inferior y que no hayan sido canceladas. A los efectos de la reincidencia, no se computarán los antecedentes disciplinarios cancelados o que debieran serlo. El historial profesional, que, a estos efectos, sólo podrá valorarse como circunstancia atenuante. La incidencia sobre la seguridad ciudadana. La perturbación en el normal funcionamiento de la Administración o de los servicios que le están encomendados. El grado de afectación a los principios de disciplina, jerarquía y subordinación. En el caso del artículo 7.b) y 8.y) se valorará específicamente la cuantía o entidad de la pena impuesta en virtud de sentencia firme, así como la relación de la conducta delictiva con las funciones policiales.

#### 8.1.1.3 Universidad

La estructura organizacional de la universidad es "obsoleta", son "organizaciones rígidas y altamente burocratizadas" con "grandes vacíos de poder, la estructura organizativa de la universidad establecida en departamentos permite que no exista un responsable claro que asuma las responsabilidades de las acciones emprendidas en materia de acoso laboral y muchas veces la persona encargada de desempeñar la función de dirección suele ser un gestor que funciona a base de votos y nombramientos y que no suele tener que justificar sus actuaciones más que de una manera formal.

Por ello, entre otros, algunos de los factores que influye en la generación de hechos constitutivos de acoso, podemos encontrarlos con la propia estructura organizativa de la universidad, y la realidad laboral/funcionaria que se vive en el ámbito del personal docente e investigador, donde hay pocos puestos de trabajo y muchos candidatos capaces, donde el empleo es precario, y donde situaciones de temporalidad y bajos salarios se alarga en el tiempo, produciéndose, como consecuencia, que se intenten resolver esas realidades individuales mediante "camalaches", observándose una evidente falta de responsabilidad y de capacidad de control de la institución. Estas causas, y otras al interrelacionarse, conllevan que, con el tiempo, ello de lugar a la creación de normas implícitas, al establecimiento de estructuras de poder informales y paralelas que perduran más allá de los mandatos de los distintos órganos, de gestión y académicos, más allá de las normas y los procesos formales, y al final,

actuaciones tipificadas como acoso, se insertan en esa estructura, y se acaban viendo como algo normal y no se cambian.

Ante ello es preciso recurrir a la prevención, aplicar con efectividad políticas de prevención, establecer puntos específicos sobre el acoso en el trabajo, el síndrome del acoso institucional, y el síndrome del Burnout, dentro de los Planes de Prevención, e implicar de forma eficaz al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y Gestión Ambiental de cada Universidad, no sólo desde el punto de vista de la prevención, sino también desde el punto de vista de la formación.

Para ello son precisos los Protocolos de actuación. Las Universidades, como uno más de sus reglamentos internos, de manera que éstos constituyan referente al que acudir, en el que se establezca legítimamente quiénes son los responsables del proceso para atajar el acoso laboral, de qué fases consta, en qué plazos se lleva a cabo, cuáles son los sistemas de prueba, de qué formas puede finalizar, cuáles son las vías de recurso, en qué órdenes jurisdiccionales, y la existencia o no de apoyo jurídico y psicológico, entre otros. Todo ello sin olvidar el compromiso que deben adquirir las gerencias y los equipos de gobierno universitarios, no sólo de aprobación de estos instrumentos, sino de aplicación de las normas sobre régimen disciplinario y responsabilidad hasta sus últimas consecuencias en virtud de las responsabilidades que pudieran dar probadas una vez concluidos los procedimientos incoados.

Para conocer la situación actual de la prevención y sanción del acoso laboral en la Universidad, vamos a analizar la distinta normativa disciplinaria aplicable.

La Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades no contiene normas disciplinarias.

En materia de acoso laboral, algunas Universidades españolas han elaborado Protocolos de Actuación.

Así la Universidad de Santiago de Compostela fue una de las primeras instituciones de enseñanza Superior que tuvo un servicio de prevención del acoso



laboral. El protocolo de prevención de esta universidad se creó a raíz de la publicación del informe, Mobbing en la Administración pública en 2004.

El Protocolo para la Prevención y resolución de procesos de acoso psicológico en las relaciones laborales <sup>694</sup> de la Universidad de Santiago de Compostela define el acoso psicológico, también conocido como mobbing en razón a su finalidad de anular o reducir a una persona, para que lo degrade, o a abandonar su trabajo como una simple demostración de la posición de poder, o para satisfacer el comportamiento caprichoso de una mente enferma” Añade el protocolo “El sistema universitario tiene suficientes "antídotos" para hacer frente a los procesos de acoso psicológico. La enseñanza virtual, su capacidad creativa e innovadora, su efecto promotor de actitudes y conductas de apoyo, y la capacidad para generar conciencia y sensibilidad social, son los ingredientes ideales para conseguir la fórmula que se puede poner remedio a las situaciones de acoso psicológico. Las graves consecuencias de los procesos de acoso psicológico en la administración pública, junto con la ausencia de determinadas normas legales que les afecten, justifica ampliamente el rendimiento de la USC en este sentido, que debe establecer mecanismos para definir e implementar los sistemas de la prevención y la solución más eficaz. “

En sus Directrices Generales, consagra: 1. Toda persona tiene derecho a recibir un trato respetuoso y digno en cualquier área de su vida profesional o personal. En virtud de este principio básico, la USC reconoce la necesidad de adoptar medidas para garantizar un espacio de trabajo saludable y libre de casos de acoso psicológico en el que todos los miembros de la comunidad universitaria disfruten de una vida digna e igualitaria. 2. Las acciones que realizan este procedimiento son: a) Informar y capacitar al personal que integra la comunidad académica sobre las consecuencias e implicaciones de los riesgos de carácter psicosocial y, en particular en los procesos de acoso psicológico. b) Identificar los procesos de acoso psicológico que se producen con el fin de establecer recomendaciones correctas y apropiadas para *ver la* aparición de otras nuevas. c) asesoramiento y educación de los miembros de la USC sobre la adopción de normas morales para garantizar la solidaridad, unidad, integridad y dignidad personal.

---

<sup>694</sup> Aprobado por el Consejo de Administración de la Universidad de Santiago de 20 de diciembre 2004

Dicta una serie de definiciones, entre las que destacan: “1. Para efectos de este procedimiento, se entiende por "acoso moral" las repetidas manifestaciones deliberadas de abuso, especialmente las palabras, actos, gestos o acciones que violan la dignidad, la personalidad y integridad física y psicológica de un individuo, buscando su desestabilización y o daño emocional con el fin de degradar su posición en la organización y / o eliminar su capacidad de continuar en el lugar de trabajo. “

Analizando esta definición se distinguen los siguientes elementos constitutivos: La deliberación o voluntariedad de la conducta, el resultado lesivo del bien jurídico protegido y el elemento finalista.

Para la resolución de conflictos derivados de casos de acoso psicológico, la USC contará con un Comité de Resolución de Conflictos (CCR), que es el órgano responsable de definir las medidas correctivas y recomendaciones para la prevención de casos de acoso psicológico que presentar su evaluación.

Una vez se inicia el procedimiento, la resolución por la Convención no tendrá por objeto sancionar las conductas, pero si percibiese que por su gravedad los hechos investigados son supuestamente constitutivos de un delito o falta, debe ponerlo en conocimiento del rector y el Fiscal General o los tribunales competentes.

Por otra parte, si el organismo que actúa aprecia la existencia de infracción disciplinaria, deberá ponerlo en conocimiento del decano, y si es necesario solicitar la adopción de medidas cautelares, sin perjuicio de continuar las acciones.

La Universidad del País Vasco (UPV/EHU) y las organizaciones sindicales representativas del centro, establecieron un acuerdo sobre la prevención y solución de quejas en materia de acoso, que entró en vigor el 1 de enero de 2004. Su objetivo es aplicar la prevención y solución rápida de las quejas relativas a todas las modalidades de acoso, con las debidas garantías, procedimientos imparciales y justicia natural, tomando en consideración la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás; las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que se reconocen se interpretarán de conformidad con la declaración Universal de los Derechos

Humanos, la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el Ordenamiento jurídico vigente y los Tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ya ratificados por el Estado.

Entre sus Principios directores, reconoce que 1.1. Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud de este derecho, la UPV/EHU reconoce la necesidad de adoptar medidas para garantizar que todos los miembros del personal disfruten de igualdad de oportunidades y de trato. Las Partes reconocen que todas las formas de acoso constituyen no sólo una afrenta al trato equitativo sino también una falta grave que no puede ni debe ser tolerada. En consecuencia, las Partes se comprometen a garantizar un entorno laboral exento de todo tipo de acoso.1.2. Los comportamientos antedichos ocasionan daños a la salud mental o física y al bienestar de los individuos. Consecuentemente dichos comportamientos pueden llegar a ser calificados como maltrato físico y/o psicológico a las personas. También socavan los objetivos y la labor de la UPV/EHU y empañan su reputación. Por consiguiente, las Partes acuerdan que toda persona que considere que ha sido objeto de acoso deberá tener derecho a presentar queja y ello sin menoscabo de las acciones civiles y/o penales que la persona acosada pueda ejercitar. En este caso la UPV/EHU podrá personarse como acusación particular, sin perjuicio de las acciones disciplinarias que pueda adoptar.1.3 Las Partes acuerdan que toda violación de los derechos establecidos en el presente Acuerdo será objeto de medidas disciplinarias y de otras medidas que se consideren apropiadas. Para ello, la decisión del Comité Arbitral será trasladada al Rector de la UPV/EHU, quien adoptará las medidas oportunas...1.10. Las Partes acuerdan que se facilitará la asistencia y el apoyo necesarios para asegurarse que, cuando sea posible, un alegato de acoso pueda solucionarse de manera extraoficial entre las partes directamente implicadas.1.11. Las Partes reconocen que, cuando no se logre llegar a una solución extraoficial entre las partes directamente implicadas, deberán aplicarse los procedimientos previstos en el presente Acuerdo para garantizar que la cuestión se trate con justicia, confidencialidad y oportunidad en el presente acuerdo no podrán afectar a derechos de terceras personas, ni su interposición será obstáculo para la tramitación o resolución de los recursos y reclamaciones que conforme a la Ley de procedimiento correspondan.1.14. Sin perjuicio de las medidas cautelares que se adopten, la interposición de una demanda civil o de una querrela criminal dejará en suspenso el procedimiento que se contempla en este Acuerdo.1.15 La UPV/EHU proporcionará a las

partes implicadas en quejas en materia de acoso la asistencia que corresponda, que incluirá el asesoramiento.1.16. Las Partes reconocen la necesidad de proporcionar distintos procedimientos alternativos a los legalmente vigentes para la resolución de conflictos a fin de que pueda responderse adecuadamente a la amplia gama de quejas en materia de acoso que pueden plantearse.

En cuanto al procedimiento que regula este protocolo, se inicia por medio de queja que se presentará por escrito individual de la persona denunciante o de su representante legal, en base al principio de economía procedimental, admitiéndose la acumulación de quejas idénticas o similares.

Se alienta a las personas protegidas que consideren que han sido o están siendo objeto de acoso a que traten de resolver en primera instancia el asunto directamente y de manera extraoficial con el individuo o el grupo de que se trate.

Si una persona protegida considera que la resolución extraoficial no es procedente, se prolonga innecesariamente o no ha tenido éxito, podrá acogerse inmediatamente a cualquiera de las opciones incluidas en el proceso de resolución mediante el diálogo.

Las personas protegidas que consideren que han sido o están siendo objeto de acoso podrán tratar de resolver sus quejas en esta materia acudiendo a cualquiera de las siguientes instancias:a) una reunión entre el superior jerárquico correspondiente y la persona protegida;b) el proceso ante el/la ALDEZLE.

Cabe plantear los hechos ante el Comité Arbitral. El procedimiento del Comité Arbitral consistirá en un examen completo de los hechos y/o argumentos objeto de discrepancia entre el/la demandante y el/la demandado/a, tomando en consideración el carácter delicado de las quejas en materia de acoso. Culminará con una propuesta de acción formulada por el Comité Arbitral.

La UPV/EHU se asegurará de que las personas protegidas que consideren que han sido objeto de acoso, las que planteen una queja en materia de acoso o las que presten asistencia en cualquier proceso con arreglo al presente Acuerdo, por ejemplo

facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, o los miembros del Comité Arbitral, no serán objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto disciplinario.

La Universidad de Córdoba, igualmente tiene un protocolo de actuación, presentado a través del Comité de Seguridad y Salud Laboral, para proporcionar apoyo institucional a las víctimas para que puedan denunciar sin temor a represalias por parte de la Universidad de Córdoba.

La Universidad Pontificia de Comillas en su Plan de Prevención de Riesgos laborales posee un Protocolo Antimobbing<sup>695</sup>, en el que se establece un régimen sancionador, de forma que una vez demostradas las conductas acosadoras, la Dirección enviará una amonestación escrita al acosador en la que se le exigirá el cese inmediato de este tipo de comportamientos. En caso de que las conductas acosadoras no cesaran, el responsable de las mismas será suspendido de empleo y sueldo por un período de un mes. Si a la vuelta del mismo persistieran los comportamientos acosadores o se topara algún tipo de represalia contra el denunciante, el acosador será removido definitivamente de su puesto de trabajo, pudiéndose además denunciar la situación ante los Tribunales de Justicia.

El inicio de la acción por vía administrativa (Inspección de Trabajo) y/o judicial por parte de la persona afectada por mobbing dejará en suspenso el procedimiento que se contempla en el protocolo.

En la Universidad de Extremadura, el I Convenio Colectivo del personal docente e investigador laboral de la Universidad de Extremadura<sup>696</sup>, califica como falta disciplinaria muy graves: “b. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo. p. El acoso laboral.”

---

<sup>695</sup> COMILLAS Cód.: PCD12 Pág.: 1/18 Rev.: 01/2010.Fecha: 15/10/2007

<sup>696</sup> DOE 222 - 17/11/2008

Distingue por un lado entre acoso moral, sexual y por razón de sexo, y discriminación, incluida la sexual y, por otro, acoso laboral, aunque todos son considerados como falta disciplinaria muy grave.

El ejercicio de la potestad disciplinaria corresponde al Rector de la Universidad de Extremadura, quien corregirá disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

Para la Universidad de la Rioja, en su regulación disciplinaria<sup>697</sup>, se incluye entre las faltas muy graves: “Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.” Así como “El acoso sexual cometido sobre una persona de igual, inferior o superior categoría, máxime cuando vaya acompañado de abuso de autoridad.; “La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves de sus subordinados. “

No se menciona el acoso laboral como tal, pero se entiende incluido el acoso discriminatorio. Llama la atención la tipificación del acoso sexual laboral, con la agravación de cometerse con abuso de autoridad.

Son faltas graves: e) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados. o) El atentado grave a la dignidad de los funcionarios, del personal laboral o de otro personal que preste algún servicio a la Universidad de La Rioja.

---

<sup>697</sup>Capítulo XIII - Régimen disciplinario El procedimiento es el siguiente: Iniciación: El procedimiento se iniciará siempre de oficio, por acuerdo del órgano competente, bien por propia iniciativa o como consecuencia de orden superior, motivada de los subordinados o denuncia. De iniciarse el procedimiento como consecuencia de denuncia, deberá comunicarse dicho acuerdo al firmante de la misma. El órgano competente para incoar el procedimiento, podrá acordar previamente la realización de una información reservada. Será competente para ordenar la incoación del expediente disciplinario el Rector de la Universidad de La Rioja, que podrá acordar como medida preventiva la suspensión del contrato; tal medida podrá prolongarse durante todo el procedimiento.

La incoación del expediente disciplinario podrá acordarse de oficio o a propuesta del jefe del servicio o unidad donde se encuentre ubicado el puesto de trabajo. En la resolución por la que se incoe el procedimiento disciplinario se nombrará un instructor, que deberá ser un funcionario público o laboral fijo, perteneciente a igual o superior grupo al del inculcado. Se puede proceder al nombramiento de Secretario, que en todo caso deberá tener la condición de P.A.S. de la Universidad de La Rioja.

Terminación. Finalizada la instrucción del procedimiento, la resolución que pone fin al proceso disciplinario, deberá adoptarse en el plazo de diez días. Dicha resolución deberá ser motivada y en ella no se podrán aceptar hechos distintos de los que sirvieron de base al pliego de cargos y a la propuesta de resolución, sin perjuicio de su distinta valoración jurídica. El órgano competente para imponer la sanción podrá devolver el expediente al instructor para la práctica de las diligencias que resulten imprescindibles para la resolución. En tal caso, antes de remitir de nuevo el expediente al órgano competente para imponer la sanción, se dará vista de lo actuado al trabajador inculcado, a fin de que en el plazo de diez días alegue cuanto estime conveniente.

El órgano competente para la imposición de la sanción es el Rector de la Universidad de La Rioja.

Si el procedimiento se inició como consecuencia de denuncia, la resolución deberá ser notificada al denunciante. Igualmente se garantiza la información al Comité de empresa. En la resolución que ponga fin al procedimiento disciplinario deberá determinarse con toda precisión la falta que estime cometida, el trabajador o trabajadora responsable y la sanción que se impone, haciendo declaración expresa en orden a las medidas provisionales adoptadas durante la tramitación del procedimiento. Cuando, por falta muy grave, la sanción estimada sea el despido del trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a su comunicación y efectos. Si la resolución estimara la existencia de falta disciplinaria o la responsabilidad del trabajador o trabajadora inculcado/a se realizarán las declaraciones pertinentes en orden a las medidas provisionales. La resolución deberá ser comunicada al inculcado/a, con expresión del recurso o recursos que quepan contra la misma, el órgano ante el que ha de presentarse y los plazos de interposición.

Los trabajadores o trabajadoras que indujeran a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria, incurrirán en la misma responsabilidad que éstos. De no haberse consumado la falta, incurrirán en responsabilidad, y se les aplicarán los criterios establecidos en el artículo 89 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado: "La gravedad o levedad de las faltas se fijará reglamentariamente en función de los siguientes elementos: Intencionalidad. Perturbación del servicio. Atentado a la dignidad del funcionario, personal laboral o de la Administración. Falta de consideración con los administrados. La reiteración o reincidencia."

En Cataluña, cabe destacar el Convenio colectivo para el personal docente e investigador de las Universidades públicas catalanas, 10.10.2006-31.12.2009.<sup>698</sup> En la regulación del Régimen Disciplinario considera son faltas muy graves: L. El acoso probado, sexual, moral o psicológico, dentro del ámbito de la universidad.

La exigencia de prueba del acoso, requiere la tramitación del expediente disciplinario para su acreditación. No sería lógico sancionar ninguna falta que no haya sido probada ya que todo procedimiento sancionador, en nuestro estado de derecho, exige la prueba de las imputaciones para su posterior sanción.

La normativa contempla el acoso sexual, moral o psicológico al mismo nivel, dentro de la Universidad.

Como faltas graves sanciona: "C. La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas graves o muy graves de los subordinados." "D. La desconsideración grave hacia los superiores, los compañeros o los subordinados" "N. El atentado grave a la dignidad de los empleados públicos o de la Universidad. O. El incumplimiento de las normas de seguridad y de salud laboral cuando se derive un riesgo para la integridad física del mismo trabajador o de otros trabajadores."

En cuanto a los profesores, en materia disciplinaria la regulación de la responsabilidad disciplinaria se contempla en la Ley Articulada de Funcionarios Civiles

---

<sup>698</sup> Código convenio: 7902502. Publicación: DOGC 4821 - 14/02/2007



del Estado de 1964, en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, y en el Reglamento que desarrolla el Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, aprobado por Real Decreto 33/1986, de 10 de enero.

El Reglamento de Régimen disciplinario se aplica al personal incluido en el artículo 1.1 de la Ley 30/1984, esto es, al personal de la Administración Civil del Estado y sus Organismos Autónomos, al personal civil al servicio de la Administración Militar y sus Organismos Autónomos, al personal funcionario de la Administración de la Seguridad Social y a los funcionarios en prácticas; asimismo, a los demás funcionarios al servicio del Estado y de las Administraciones Públicas a los que no se les aplica directamente la Ley 30/1984 se les aplicará con carácter supletorio, en todo lo que no esté regulado en esta materia por las leyes que les sean de aplicación.

Son faltas muy graves: a) a estos efectos:”b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal, o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual (modificado por el artículo 50 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre).

Como se aprecia, es falta muy grave tanto el acoso sexual como el acoso por motivos discriminatorios, sin hacer referencia expresa al acoso moral laboral.

Entre las faltas graves incluye: “d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.o) El atentado grave a la dignidad de los funcionarios o de la Administración.”, estando presente en estas conductas constitutivas de acoso laboral.

La Universidad Nacional de Educación a Distancia tiene su protocolo de actuación en materia de acoso de fecha 29 de septiembre de 2006. El documento tiene el objetivo de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona y reconocer la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo. Por medio de una

serie de compromisos que conducen hacia la información, prevención, mediación y supresión de conductas relacionadas con el mobbing. La Unidad de Salud Laboral establecerá un procedimiento interno, sumario y que garantice la presunción de inocencia y confidencialidad. Periódicamente se realizará un seguimiento, a través de encuestas y estudios anónimos, con la misión de evaluar la naturaleza y frecuencia de los casos de acoso.

De acuerdo con el apartado II.2 la expresión acoso “alcanza a toda conducta, declaración o solicitud que, realizada con una cierta reiteración y sistematicidad, pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste y que implique el insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona protegida en el ámbito psicológico, sexual y/o ideológico, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de la degradación de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta”.

Según el protocolo, la expresión acoso incluye las manifestaciones que se enumeran a continuación, si bien éstas no constituyen una lista cerrada, siendo por tanto posible la inclusión de supuestos no expresamente definidos en la misma:

a) Medidas destinadas a aislar de la actividad profesional a una persona protegida con ataques a su rendimiento, manipulación de su reputación y vaciamiento de funciones.

b) Abuso de poder, con fijación de objetivos inalcanzables o asignación de tareas imposibles, control desmedido del rendimiento y denegación injustificada del acceso a periodos de licencia y actividades de formación.

c) Contacto físico deliberado y no solicitado, comentarios, gestos o insinuaciones de carácter sexual no consentidos, solicitud de favores sexuales, y cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso o la humillación del trabajador por razón de su sexo.

d) Acciones destinadas a discriminar, aislar o desacreditar a una persona por razón de su adscripción ideológica, política o sindical, manipulando su reputación u obstaculizando su función representativa en la Universidad.

Se considera que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente a los trabajadores directamente afectados, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la institución, por lo que la Universidad Nacional de Educación a Distancia se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las quejas que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes Principios: “Toda persona tiene derecho recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacionalidad, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos de gradantes, humillantes u ofensivos. Los trabajadores de la Universidad Nacional de Educación a Distancia tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso. Considerando el acoso como riesgo emergente en el ámbito laboral, en su condición de Administración Pública, la Universidad Nacional de Educación a Distancia, se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas. La Universidad Nacional de Educación a Distancia velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con el personal que presta sus servicios con relación de continuidad en la misma.

Con objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso, la Universidad Nacional de Educación a Distancia se compromete a trabajar en el desarrollo de un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso de libre acceso, en el que se salvaguardarán los derechos de los afectados en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad. Dicho procedimiento no sustituirá, interrumpirá, ni ampliará los plazos para las reclamaciones

y recursos establecidos en la normativa vigente ante la Inspección de Trabajo y los Tribunales de Justicia.

Los trabajadores que se consideren objeto de conductas de acoso tienen derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que les correspondan, a plantear una queja que sea dilucidada informalmente o en el procedimiento previsto al efecto, con participación de los representantes de los trabajadores y de la propia Universidad.

La Universidad Nacional de Educación a Distancia reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso y permitan garantizar un entorno de trabajo saludable, libre de este tipo de conductas. Una vez definido el procedimiento a seguir en estos casos, la Unidad de Salud Laboral informará y ofrecerá asesoramiento en esta materia, sin perjuicio de las restantes competencias que puedan corresponder a otras Unidades, Servicios o Departamentos de la Universidad. La Unidad de Salud Laboral se configura como elemento de información y asesoramiento dentro del ámbito de sus funciones en la materia, tanto para el personal como en los procedimientos que se puedan iniciar.

El proceso de resolución señala que las personas protegidas que consideren que están siendo objeto de acoso deberán intentar la resolución acordada mediante el diálogo con el individuo o grupo de que se trate. Para iniciar este Protocolo, la persona protegida deberá presentar escrito de queja ante la Unidad de Salud Laboral, la cual le facilitará información sobre el desarrollo del procedimiento y le remitirá, en su caso, a la Unidad, Servicio o Departamento que pueda facilitarle asesoramiento en relación con el proceso de resolución acordada iniciado. De no concluirse satisfactoriamente el proceso de resolución acordada mediante diálogo, la persona protegida que considere que está siendo objeto de acoso dará inicio al proceso ante el Defensor Universitario mediante escrito solicitando su intervención.

El Defensor Universitario realizará una investigación sobre los hechos, solicitará alegaciones de las partes implicadas y podrá celebrar vista oral del procedimiento, de oficio o a instancia de los propios interesados; elevará las recomendaciones definitivas al responsable de la Unidad, Servicio o Departamento afectado o, en su caso, a su superior., incluyendo la Propuesta razonada en cuanto al fondo y a las soluciones.

Si el responsable de la Unidad, Servicio o Departamento afectado o, en su caso, su superior, no atendiera las recomendaciones definitivas remitidas por el Defensor Universitario o no informara a éste de las razones existentes para no adoptarlas, el Defensor Universitario pondrá este hecho en conocimiento del Rector solicitando la intervención que corresponda.

Si advirtiera indicios de falta o delito, el Defensor Universitario suspenderá el procedimiento notificándolo a las partes y al Rector de la UNED.

#### 8.1.1.4 Justicia.

En el ámbito de la Administración de Justicia, la separación absoluta entre los diversos Cuerpos que la componen, hace preciso analizar las normativas de cada uno de ellos en materia disciplinaria que puedan referirse a las conductas constitutivas de acoso laboral. Es destacable el hecho de que en pocas de las normativas siguientes se refieren expresamente al acoso laboral o sexual como conducta específica que englobe los

distintos comportamientos que lo componen y que atentan a diversos bienes jurídicos protegidos.

#### 8.1.1.4.A. Secretarios Judiciales

El Real Decreto 429/1988, de 29 de abril, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del Cuerpo de Secretarios Judiciales. (Vigente hasta el 21 de enero de 2006), recogía como Principios generales<sup>699</sup>:

“1. La responsabilidad disciplinaria de los Secretarios Judiciales se exigirá con sujeción a lo que se establece en los artículos siguientes, en desarrollo de lo dispuesto en los artículos 464 a 466 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

2. En lo no previsto en la Ley Orgánica del Poder Judicial ni en el presente Reglamento se estará subsidiariamente a lo establecido en la legislación general del Estado sobre la función pública.

3. No se podrá incoar expediente de responsabilidad disciplinaria en relación con hechos objeto de causa penal, en tanto esta no se haya concluido por sobreseimiento o sentencia absolutoria, suspendiéndose, en su caso, el trámite del expediente administrativo en curso, si después de su iniciación se incoará causa penal por el mismo hecho (artículo 415.2 LOPJ).

4. En ningún caso un mismo hecho sancionado en causa penal podrá ser objeto de un posterior expediente de responsabilidad disciplinaria (artículo 415.3 LOPJ).”

La Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial recoge la Responsabilidad Disciplinaria en el Capítulo IV. En concreto el Artículo 468 señala “1. Los secretarios judiciales estarán sujetos a responsabilidad disciplinaria, en los supuestos

---

<sup>699</sup> Capítulo IX. Régimen Disciplinario. Artículo 92..

y de acuerdo con los principios que se establecen en el libro VI de esta Ley Orgánica para los funcionarios de los Cuerpos al servicio de la Administración de Justicia y serán objeto de iguales sanciones.2. Además de los autores, serán responsables disciplinariamente los superiores que teniendo conocimiento de los hechos, los consintieron, así como quienes indujeran o encubrieran las faltas muy graves y graves cuando de dichos actos se deriven graves daños para la Administración o los ciudadanos.5. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de la comisión de una infracción penal, se suspenderá su tramitación, poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.6. La incoación de un procedimiento penal no será obstáculo para la iniciación de un expediente disciplinario por los mismos hechos, pero no se dictará resolución en éste hasta tanto no haya recaído sentencia firme o auto de sobreseimiento en la causa penal. En todo caso, la declaración de hechos probados contenida en la resolución que pone término al procedimiento penal, vinculará a la resolución que se dicte en el expediente disciplinario, sin perjuicio de la distinta calificación jurídica que pueda merecer una y otra vía. Sólo podrá recaer sanción penal y disciplinaria sobre los mismos hechos cuando no hubiere identidad de fundamento jurídico y bien jurídico protegido.

Cabe destacar de la anterior regulación la prejudicialidad penal para el caso de que los hechos sean constitutivos de delito y de falta disciplinaria; la extensión de la responsabilidad disciplinaria a los superiores que teniendo conocimiento de los hechos, los consintieron, así como quienes indujeran o encubrieran las faltas muy graves y graves, aunque sólo cuando de dichos actos se deriven graves daños para la Administración o los ciudadanos. En este caso se plantea la duda si el conocimiento que han de tener los superiores para incurrir en responsabilidad es por vía de comunicación directa de la víctima o por conocimiento público de la situación. Lo más lógico sería que el mero conocimiento público y notorio fuese suficiente, junto con una indagación por parte del superior que ha de velar por el cumplimiento de los deberes de sus inferiores determinados en el Reglamento orgánico de Secretarías Judiciales y en la normativa aplicable a los demás funcionarios al servicio de la Administración de Justicia que se encuentran bajo su supervisión o dirección. Por último, resaltar el tratamiento de la duplicidad de sanciones, en vía penal y disciplinaria sobre los mismos hechos” cuando no hubiere identidad de fundamento jurídico y bien jurídico protegido”.

El Reglamento, no tipifica el acoso, pero cabe incardinarlo, en razón del bien jurídico afectado cuando la conducta hostil es reiterada en el tiempo y con la finalidad de que la víctima se traslade o abandone el destino; en las siguientes faltas disciplinarias:

Se considerarán faltas muy graves <sup>700</sup>:” f. Toda actuación que suponga discriminación por razón de sexo, raza, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social.”

Se considerarán faltas graves <sup>701</sup>: “ b. Dejar de promover la exigencia de la responsabilidad disciplinaria que proceda al personal auxiliar subordinado, cuando conocieran o debieran conocer el incumplimiento grave por los incumplimientos de los deberes que les correspondan. d. La falta de respeto ostensible a los superiores en su presencia, en escrito que se les dirija o con publicidad. i. El exceso o abuso de autoridad respecto a miembros del Ministerio fiscal, Abogados, Procuradores, Oficiales, Auxiliares, Agentes al servicio de la administración de justicia y particulares.”

Se considerarán faltas leves <sup>702</sup>: “ 1. La falta de respeto a los superiores que no constituya falta grave. 2. La desconsideración con iguales o inferiores.”

El Real Decreto 1608/2005, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del Cuerpo de Secretarios Judiciales, en el Título VII regula el Régimen Disciplinario.

La responsabilidad disciplinaria de los Secretarios Judiciales de carrera se exigirá en los supuestos y de acuerdo con los principios y sujeción al procedimiento establecidos en el presente Título <sup>703</sup>. De igual manera será de aplicación a los Secretarios Judiciales sustitutos y Secretarios Judiciales en prácticas que participen en procesos de selección para acceder al Cuerpo de Secretarios Judiciales.

En cuanto a la concurrencia de responsabilidad patrimonial o penal, el régimen disciplinario establecido se entiende sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o

---

<sup>700</sup> Artículo 94

<sup>701</sup> Artículo 95.

<sup>702</sup> Artículo 96.

<sup>703</sup> Artículo 149. Ámbito de aplicación



penal en que puedan incurrir los Secretarios Judiciales, que se hará efectiva en la forma que determine la Ley.

Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario <sup>704</sup> resulte la existencia de indicios fundados de la comisión de una infracción penal, el Instructor suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento de la autoridad que hubiere ordenado la incoación para su oportuna comunicación al Ministerio Fiscal.

La incoación de un procedimiento penal no será obstáculo para la iniciación de un expediente disciplinario por los mismos hechos, pero no se dictará resolución en éste hasta tanto no haya recaído sentencia o auto de sobreseimiento firmes en la causa penal. En todo caso, la declaración de hechos probados contenida en la resolución que pone término al procedimiento penal vinculará a la resolución que se dicte en el expediente disciplinario, sin perjuicio de la distinta calificación jurídica que puedan merecer en una y otra vía.

Sólo podrá recaer sanción penal y disciplinaria sobre los mismos hechos cuando no hubiere identidad de fundamento jurídico y bien jurídico protegido.

En este Real Decreto se consideran faltas muy graves<sup>705</sup>:16. El acoso sexual.17. La agresión grave a cualquier persona con la que se relacionen en el ejercicio de sus funciones.18. La arbitrariedad en el uso de autoridad que cause perjuicio grave a los subordinados o al servicio.

Y se consideraban faltas graves<sup>706</sup>:3. El abuso de autoridad en el ejercicio de sus funciones cuando no constituya falta muy grave.8. La falta de consideración grave con los superiores, iguales o subordinados, así como con los profesionales o ciudadanos.12. Dejar de promover la exigencia de la responsabilidad disciplinaria que proceda al personal que integre su oficina, cuando conocieran o debieran conocer el incumplimiento grave por los mismos de los deberes que les correspondan.

---

<sup>704</sup> Artículo 153

<sup>705</sup> Artículo 154

<sup>706</sup> Artículo 155

Por último, dentro de las faltas leves<sup>707</sup> Incluye: La falta de consideración con los superiores, iguales o subordinados, así como con los profesionales o ciudadanos, cuando no constituya una infracción más grave.

Como podemos apreciar no se refiere la regulación al acoso laboral como tal, pero se incluye dentro de la infracción de las faltas recogidas como lesivas de los bienes jurídico protegidos a los que afecta el acoso laboral.

El hecho de recoger como falta muy grave el acoso sexual, especie del acoso laboral, es digno de encomio, no estando recogido en la LOPJ.

En cuanto a las personas responsables, además de los autores, serán responsables disciplinariamente los superiores que consintieran las faltas muy graves y graves, así como quienes las indujeran o encubrieran, cuando de dichos actos se deriven graves daños para la Administración o los ciudadanos.

---

<sup>707</sup> Artículo 156

#### 8.1.1.4.B Jueces y Magistrados

Para los jueces y Magistrados es de aplicación la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, que regula su Responsabilidad Disciplinaria<sup>708</sup>.

Los jueces y magistrados están sujetos a responsabilidad disciplinaria en los casos y con las garantías establecidas en esta Ley.

---

<sup>708</sup> Capítulo III. De La Responsabilidad Disciplinaria. Artículo 414. y ss

La incoación de un procedimiento penal no será obstáculo para la iniciación de un expediente disciplinario por los mismos hechos, pero no se dictará resolución en éste hasta tanto no haya recaído sentencia o auto de sobreseimiento firmes en la causa penal.

En todo caso, la declaración de hechos probados contenida en la resolución que pone término al procedimiento penal vinculará a la resolución que se dicte en el expediente disciplinario, sin perjuicio de distinta calificación jurídica que puedan merecer en una y otra vía. Sólo podrá recaer sanción penal y disciplinaria sobre los mismos hechos cuando no hubiere identidad de fundamento jurídico y de bien jurídico protegido.

Como faltas graves se recogen: 1. La falta de respeto a los superiores en el orden jerárquico, en su presencia, en escrito que se les dirija o con publicidad. 5. El exceso o abuso de autoridad, o falta grave de consideración respecto de los ciudadanos, instituciones, secretarios, médicos forenses o del resto del personal al servicio de la Administración de Justicia, de los miembros del Ministerio Fiscal, abogados y procuradores, graduados sociales y funcionarios de la Policía Judicial. 7. Dejar de promover la exigencia de responsabilidad disciplinaria que proceda a los secretarios y personal auxiliar subordinado, cuando conocieren o debieren conocer el incumplimiento grave por los mismos de los deberes que les corresponden.

De entre las faltas leves a los efectos que nos ocupan, señalamos: 1. La falta de respeto a los superiores jerárquicos cuando no concurren las circunstancias que calificarían la conducta de falta grave. 2. La desatención o desconsideración con iguales o inferiores en el orden jerárquico, con los ciudadanos, los miembros del Ministerio Fiscal, médicos forenses, abogados y procuradores, graduados sociales, con los secretarios o demás personal que preste servicios en la Oficina judicial, o con los funcionarios de la Policía Judicial.

El acoso laboral no está expresamente recogido como falta disciplinaria, pero las faltas señaladas lo cubren y sancionan, al referirse a conductas atentatorias de bienes jurídicos protegidos frente al acoso.

La responsabilidad que se exige al juez o magistrado en el punto 7 relativo a las faltas graves, incluye la de no haber exigido responsabilidad de los Secretarios judiciales y del personal auxiliar subordinado, por ejemplo cuando alguno de estos ha acosado laboralmente a uno de ellos y no ha tomado las medidas procedentes como la de dar cuenta para iniciar un expediente disciplinario, o la apertura del mismo.

#### 8.1.1.4.C Ministerio Fiscal

La Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se regula el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal, regula en el Capítulo VII, la responsabilidad de los miembros del Ministerio Fiscal. En concreto el artículo 60 dice: "La exigencia de responsabilidad civil y penal a los miembros del Ministerio Fiscal y la repetición contra los mismos por parte de la Administración del Estado, en su caso, se regirá, en cuando les sea de aplicación, por lo dispuesto en la Ley Orgánica del Poder Judicial para Jueces y Magistrados.

A ello añade el artículo 61 que "Los miembros del Ministerio Fiscal incurrirán en responsabilidad disciplinaria cuando cometieran alguna de las faltas

previstas en la presente Ley. Las faltas cometidas por los miembros del Ministerio Fiscal podrán ser leves, graves y muy graves.”

De entre las faltas graves de l artículo 63 tenemos en consideración las siguientes: Uno. La falta de respeto a los superiores en el orden jerárquico, en su presencia, en escrito que se les dirija o con publicidad. Tres. El exceso o abuso de autoridad, o falta grave de consideración respecto de los ciudadanos, instituciones, jueces y magistrados, fiscales, secretarios, médicos forenses, funcionarios de los cuerpos de gestión, tramitación y auxilio judicial, abogados y procuradores, graduados sociales y funcionarios de la policía judicial y demás personal al servicio de la Administración de Justicia o que preste servicios en la oficina fiscal. Cuatro. Dejar de promover la exigencia de responsabilidad disciplinaria que proceda a los secretarios y personal auxiliar subordinado, cuando conocieran o debieran conocer el incumplimiento grave por aquéllos de los deberes que les corresponden.

Según el artículo 64. “Se consideran faltas leves: Uno. La falta de respeto a los superiores jerárquicos cuando no concurren las circunstancias que calificarían la conducta de falta grave. Dos. La desatención o desconsideración con iguales o inferiores en el orden jerárquico, con los ciudadanos, instituciones, jueces y magistrados, fiscales, secretarios, médicos forenses, funcionarios de los cuerpos de gestión, tramitación y auxilio judicial, abogados y procuradores, graduados sociales, funcionarios de la policía judicial y demás personal al servicio de la Administración de Justicia y demás personal que preste servicio en la oficina fiscal, cuando por sus circunstancias no mereciere la calificación de falta grave.”

Como se aprecia se sanciona la falta de respeto y el abuso o exceso de autoridad, hechos que pueden devenir en acoso laboral, junto a otras conductas abusivas y de hostilidad dirigidas a excluir a la víctima. Además, la responsabilidad del Fiscal respecto de hechos cometidos por los subordinados que cometan incumplimiento grave de sus deberes, debe entenderse como comprensiva entre otros, de actos de acoso laboral, al amparo de los deberes de respeto exigibles frente a propios y extraños.

No se acoge la proscripción de forma concreta del acoso laboral o sexual en el trabajo.

El artículo 65 trata de la prescripción de las faltas <sup>709</sup> y el artículo 66 de las sanciones correspondientes.<sup>710</sup>

Los artículos 67 a 70 <sup>711</sup> regulan la competencia para la imposición de sanciones, anotación y cancelación.

---

<sup>709</sup> 1. Las faltas muy graves prescribirán a los dos años, las graves, al año, y las leves, en el plazo previsto en el Código Penal para la prescripción de las faltas. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido. No obstante, en el supuesto previsto en el artículo 62.5 de esta Ley, el plazo de prescripción se iniciará a partir de la firmeza de la sentencia que declare la responsabilidad civil del fiscal.

2. La prescripción se interrumpirá desde la fecha de notificación del acuerdo de iniciación del procedimiento disciplinario o, en su caso, de las diligencias informativas relacionadas con la conducta investigada del fiscal. El plazo de prescripción vuelve a correr si las diligencias o el procedimiento permanecen paralizados durante seis meses por causa imputable al fiscal sujeto al expediente disciplinario.

<sup>710</sup> 1. Las sanciones que se pueden imponer a los fiscales por faltas cometidas en el ejercicio de sus cargos son:

- a. Advertencia.
- b. Multa de hasta tres mil euros.
- c. Traslado forzoso a Fiscalía con sede separada, al menos, en cien kilómetros de aquella en que estuviera destinado.
- d. Suspensión de hasta tres años.
- e. Separación.

El fiscal sancionado con traslado forzoso no podrá concursar en el plazo de uno a tres años. La duración de la prohibición de concursar habrá de determinarse necesariamente en la resolución que ponga fin al procedimiento. El Fiscal Jefe sancionado en virtud de una falta grave o muy grave, podrá ser removido de la jefatura, a propuesta del Fiscal General del Estado, oído el Consejo Fiscal.

2. Las faltas leves sólo podrán sancionarse con advertencia o multa de hasta trescientos euros o con ambas; las graves, con multa de trescientos euros a tres mil euros, y las muy graves, con suspensión, traslado forzoso o separación.

3. En la imposición de cualquier sanción se atenderá a los principios de graduación y proporcionalidad en la respuesta sancionadora, que se agravará o atenuará en relación con las circunstancias del hecho y del presunto infractor.

4. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los dos años; las impuestas por faltas graves, al año, y por faltas leves, en el plazo previsto en el Código Penal para la prescripción de las faltas. Dichos plazos de prescripción comenzarán a computarse desde el día siguiente a aquel en que adquiera firmeza la resolución por la que se impusieron las sanciones.

<sup>711</sup> Serán competentes para la imposición de sanciones:

1. Para imponer la de advertencia, el Fiscal Jefe respectivo.
2. Para imponer hasta la de suspensión, el Fiscal General del Estado.
3. Para imponer la de separación del servicio, el Ministro de Justicia, a propuesta del Fiscal General del Estado, previo informe favorable del Consejo Fiscal.

Las resoluciones del Fiscal Jefe serán recurribles ante el Consejo Fiscal.

Las resoluciones del Fiscal General del Estado serán recurribles en alzada ante el Ministro de Justicia.

Las resoluciones del Consejo Fiscal y del Ministro de Justicia que agoten la vía administrativa serán susceptibles del recurso contencioso-administrativo ante la Sala correspondiente de la Audiencia Nacional. Artículo 68. La sanción de advertencia podrá imponerse de plano previa audiencia del interesado. Para la imposición de las restantes, será preceptiva la instrucción de expediente contradictorio, con audiencia del interesado.

Artículo 69. Las sanciones disciplinarias firmes se anotarán en el expediente personal del interesado, de lo cual cuidará la Autoridad que la hubiere impuesto. Las anotaciones serán canceladas por acuerdo del Fiscal General del Estado, una vez cumplida la sanción, y transcurridos seis meses, dos años o cuatro años desde su imposición, respectivamente, según que la falta hubiere sido leve, grave o muy grave, si en dicho período el funcionario no hubiere incurrido en la comisión de hechos sancionables. Las sanciones

#### 8.1.1.4. D. Funcionarios y Médicos Forenses.

Le es de aplicación la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, concretamente el título IX: Responsabilidad Disciplinaria.

Según el artículo 534:1. Los secretarios judiciales y los funcionarios de los cuerpos a que se refiere este libro estarán sujetos a responsabilidad disciplinaria y serán sancionados en los supuestos y de acuerdo con los principios que se establecen en esta Ley Orgánica.2. Además de los autores, serán responsables disciplinariamente los superiores que consintieren, así como quienes indujeran o encubrieran, las faltas muy graves y graves cuando de dichos actos se deriven graves daños para la Administración o los ciudadanos.3. No podrá imponerse sanción por la comisión de falta muy grave o grave, sino en virtud de expediente disciplinario instruido al efecto mediante el procedimiento que se establezca en el Reglamento General de Régimen Disciplinario de los funcionarios al servicio de la Administración de Justicia que se dicte en desarrollo de esta Ley. Para la imposición de sanciones por faltas leves, no será preceptiva la previa instrucción del expediente, salvo el trámite de audiencia al interesado.4. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación, poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.5. La incoación de un procedimiento penal no será obstáculo para la iniciación de un expediente disciplinario por los mismos hechos, pero no se dictará resolución en éste hasta tanto no haya recaído sentencia firme o auto de sobreseimiento en la causa penal. En todo caso, la declaración de hechos probados contenida en la resolución que pone término al procedimiento penal vinculará a la resolución que se dicte en el expediente disciplinario, sin perjuicio de la distinta calificación jurídica que puedan merecer en una y otra vía. Sólo podrá recaer sanción penal y disciplinaria sobre los mismos hechos, cuando no hubiere identidad de fundamento jurídico y bien jurídico

---

impuestas por faltas leves se cancelará automáticamente. La cancelación de las restantes se hará en expediente iniciado a petición del interesado y con informe del Consejo Fiscal. La cancelación borrará el antecedente a todos los efectos, incluso a las de apreciación de reincidencia o reiteración.

Artículo 70. La rehabilitación de los Fiscales separados disciplinariamente se regirá, en cuanto les sea de aplicación, por lo dispuesto en la Ley Orgánica del Poder Judicial para Jueces y Magistrados



protegido.6. Durante la tramitación del procedimiento se podrá acordar la suspensión provisional como medida cautelar, que requerirá resolución motivada.7. Las sanciones disciplinarias serán anotadas en el registro de personal, con expresión de los hechos imputados. Dichas anotaciones serán canceladas por el transcurso de los plazos que se determinen reglamentariamente.

Este artículo contiene principios procedimentales, resaltando a los efectos de esta tesis el hecho de que se establezca expresamente la responsabilidad disciplinaria de ,además de los autores, los superiores que consintieren, o encubrieran, las faltas muy graves y graves cuando de dichos actos se deriven graves daños para la Administración o los ciudadanos.

El artículo 535, garantiza al funcionario o expedientado, diferentes derechos al decir: "El procedimiento disciplinario que se establezca en desarrollo de esta ley orgánica deberá garantizar al funcionario expedientado, además de los reconocidos por el artículo 35 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, los siguientes derechos: A la presunción de inocencia. A ser notificado del nombramiento de instructor y secretario, así como a recusar a los mismos. A ser notificado de los hechos imputados, de la infracción que constituyan y de las sanciones que, en su caso, puedan imponerse, así como de la resolución sancionadora. A formular alegaciones. A proponer cuantas pruebas sean adecuadas para la determinación de los hechos. A poder actuar en el procedimiento asistido de letrado o de los representantes sindicales que determine.

Dentro de la tipificación de las faltas del artículo 536. "Las faltas podrán ser muy graves, graves y leves".

Se consideran faltas muy graves: 2. Toda actuación que suponga discriminación por razón de sexo, raza, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. 16. El acoso sexual. 17. La agresión grave a cualquier persona con la que se relacionen en el ejercicio de sus funciones.

Se consideran faltas graves: 8. La falta de consideración grave con los superiores, iguales o subordinados, así como con los profesionales o ciudadanos.

Se consideran faltas leves: 1. La falta de consideración con los superiores, iguales o subordinados, así como con los profesionales o ciudadanos, cuando no constituya una infracción más grave.

Se reconoce expresamente como falta el acoso sexual, que incluye al acoso sexual laboral al tratarse de la función pública, aunque esté adscrita al Ministerio de Justicia, no así el acoso sexual que es género del sexual. Si entra dentro de la discriminación un acoso laboral discriminatorio.

En el Reglamento General de Régimen Disciplinario de los funcionarios al servicio de la Administración de Justicia se fijarán los criterios para la determinación de la graduación de las sanciones (Artículo 537)<sup>712</sup>.

Las sanciones que se pueden imponer a los funcionarios por las faltas cometidas en el ejercicio de su cargo son las contenidas en el artículo 538<sup>713</sup>.

Respecto a la Comunidad Autónoma andaluza el Decreto 447/2004, de 6 de julio, determina los órganos competentes en materia de régimen disciplinario respecto del personal funcionario de la Administración de Justicia en Andalucía (BOJA de 20 de julio de 2004)<sup>714</sup>.

---

<sup>712</sup> Que, en todo caso, se basarán en los siguientes principios:

1. Intencionalidad.
2. Perjuicio causado a la Administración o a los ciudadanos.
3. Grado de participación en la comisión de la falta.
4. Reiteración o reincidencia.

<sup>713</sup> A-Apercibimiento. b Sus pensión de empleo y sueldo. c Traslado forzoso fuera del municipio de destino. d. Separación del servicio.

Las sanciones de los párrafos b y c podrán imponerse por la comisión de faltas graves y muy graves, graduándose su duración en función de las circunstancias que concurran en el hecho objeto de sanción.

La sanción de separación de servicio sólo podrá imponerse por faltas muy graves.

La suspensión de funciones impuesta por la comisión de una falta muy grave no podrá ser superior a seis años ni inferior a tres años. Si se impone por falta grave, no excederá de tres años.

Los funcionarios a los que se sancione con traslado forzoso no podrán obtener nuevo destino en el municipio de origen durante tres años, cuando hubiese sido impuesta por falta muy grave, y durante uno, cuando hubiera correspondido a la comisión de una falta grave.

Las faltas leves sólo podrán ser corregidas con apercibimiento.

<sup>714</sup> Decreto 447/2004, de 6 de julio, por el que se determinan los órganos competentes en materia de régimen disciplinario respecto del personal funcionario de la Administración de Justicia en Andalucía (BOJA de 20 de julio de 2004) Artículo 1. Órganos competentes para incoar expedientes disciplinarios.

Para concluir este apartado de la responsabilidad disciplinaria por acoso laboral en la función pública, a la vista de cuanto se ha reseñado, queda patente que no existe una uniformidad en cuanto al tratamiento del acoso laboral y sexual laboral, dado que hay multiplicidad de legislaciones de ámbito territorial y de ámbito profesional que impide un tratamiento igualitario y la protección debida a las víctimas; así como un tratamiento, igualmente equivalente para con los agresores, que en un determinado territorio o centro de trabajo, siendo funcionarios del mismo Cuerpo, pueden ser sancionados por falta disciplinaria de acoso laboral y en otros no.

Ante esto me pregunto: ¿Qué ocurre con la previsión constitucional del Artículo 1. 1. Que establece “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”?

---

1. Son competentes para la incoación de expedientes disciplinarios a los funcionarios de los Cuerpos de Médicos Forenses, de Gestión Procesal y Administrativa, de Tramitación Procesal y Administrativa, y de Auxilio Judicial, destinados en el ámbito de la Comunidad Autónoma, los titulares de las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Justicia y Administración Pública respecto de los funcionarios destinados en su ámbito territorial. Serán instructores de estos procedimientos los Inspectores Provinciales de Servicios, en su respectivo ámbito provincial, sin perjuicio de lo que establezca el Reglamento de Régimen Disciplinario del Personal al Servicio de la Administración de Justicia.

2. El titular de la Consejería de Justicia y Administración Pública elevará al titular del Ministerio de Justicia, como órgano competente para resolver en virtud de lo dispuesto en el artículo 539 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, las actuaciones instruidas respecto a los expedientes disciplinarios en los que se proponga la imposición de la sanción de separación del servicio prevista en el artículo 538.d) de la Ley Orgánica del Poder Judicial; así como la sanción de traslado forzoso prevista en el artículo 538.c) cuando suponga la movilidad del territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía al de otra, en los términos establecidos en el párrafo tercero del artículo 539 de la Ley citada.

Artículo 2. Órganos competentes para imponer sanciones disciplinarias.

Son órganos competentes para la imposición de sanciones a los funcionarios de los Cuerpos de Médicos Forenses, de Gestión Procesal y Administrativa, de Tramitación Procesal y Administrativa, y de Auxilio Judicial, destinados en el ámbito de la Comunidad Autónoma:

a) El titular de la Secretaría General de Relaciones con la Administración de Justicia para imponer las sanciones de suspensión de empleo y sueldo y de traslado forzoso fuera del municipio de destino, cuando dicho traslado no suponga la movilidad del territorio de la Comunidad Autónoma Andaluza al de otra, previstas en los apartados b) y c) del artículo 538 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, correspondientes a las faltas consideradas muy graves en el artículo 536.A) de la citada Ley.

b) El titular de la Dirección General de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías de la Consejería de Justicia y Administración Pública para imponer las sanciones previstas en los apartados b) y c) del artículo 538 de la citada Ley, correspondientes a las faltas graves tipificadas en el artículo 536.B) de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

c) Los titulares de las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Justicia y Administración Pública respecto a los funcionarios destinados en su ámbito territorial, para imponer la sanción de apercibimiento prevista en el artículo 538.a) de la Ley Orgánica del Poder Judicial correspondiente a las faltas consideradas leves en el artículo 536.C) de la citada Ley.

Esa igualdad y esa justicia, considerados igualmente en el artículo 9 como obligatorios “a promover por los poderes públicos”, según reza el párrafo 2:” Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”; y en los principios del orden constitucional, consagrados en el párrafo 3:” La Constitución garantiza a el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos.”; no se cumplen en estos casos.

La igualdad pretendida como valor superior del ordenamiento jurídico y como derecho a la igualdad ante la ley, está conculcada de forma palmaria.

Tampoco se cumple el principio de seguridad jurídica. No hay seguridad jurídica, pues dependerá del Cuerpo (a nivel profesional) y del territorio en que se desempeñe una función pública, el que la misma conducta sea o no considerada punible, aunque sea en vía administrativa disciplinaria.

A ello, añadir que el principio de jerarquía normativa se conculca desde el momento en que hay regulaciones de rango inferior a ley que llegan a tipificar el acoso laboral, en ámbitos donde la ley no lo hace.

Consideramos que la previsión constitucional del artículo 103 en cuanto a la actuación de la Administración Pública basada en la “coordinación, con sometimiento pleno a la Ley y al Derecho”, tampoco se cumple en este caso, en este ámbito. Esa descentralización y desconcentración, no puede traer consigo una discriminación, desigualdad, trato desigual de los Administrados entre los que se incluyen los funcionarios públicos.

La potestad de las Comunidades Autónomas de regulación de determinadas materias, no puede ser contraria a los principios enumerados, y como respecto al artículo 149 de la CE “en cuanto a la competencia exclusiva del Estado le corresponde

a éste la “Legislación mercantil, penal y penitenciaria”, añadido que los principios del derecho penal son extrapolables, con matices<sup>715</sup>, a la materia disciplinaria-sancionadora de la Administración, cada una de las normativas de ámbito territorial inferior al estatal han de respetar su regulación.

#### 8.1.2. Regulación Laboral.

El acoso laboral no ha sido legalmente definido en este ámbito por nuestra legislación, sin perjuicio de que sea posible accionar frente a despidos que se estime sean improcedentes y en base a la lesión de derechos fundamentales, referido a la conculcación del derecho a la salud y dignidad del trabajador y otros, que son objeto protegido, así como también le cabe al trabajador acosado la solicitud de rescisión de la relación laboral ante el Juzgado de lo Social mediante demanda de solicitud de extinción del contrato por voluntad del trabajador cuando las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad o, por incumplimiento grave de las obligaciones del empresario.

---

<sup>715</sup> La jurisprudencia constitucional ha establecido que son de aplicación a la potestad sancionadora de la Administración los principios de reserva de ley, tipicidad, "non bis in idem", irretroactividad de normas desfavorables, derecho a la defensa, presunción de inocencia, tutela judicial efectiva.

Si se ha especificado la prohibición de l acoso sexual e incluido el acoso laboral dentro de los accidentes de trabajo.

El Estatuto de Trabajadores contempla expresamente el derecho a no ser discriminado por razón de sexo (Art. 4 c) ) y en el apartado e) de éste mismo artículo se obliga ex lege al respeto de su intimidad y su dignidad frente a ofensivas verbales o físicas de naturaleza sexual. La dicción literal es la siguiente:”. Derechos laborales.”“ 2. Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de: c) A no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta Ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate. e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.”

Se recogen los derechos fundamentales a no ser discriminado y al respeto de la dignidad, que son fundamentos empleados para accionar contra el acoso laboral en vía jurisdiccional laboral.

Por otro lado el Artículo 96 del Estatuto de Trabajadores, señala dentro de las infracciones muy graves.”Son infracciones muy graves:13.El acoso sexual<sup>716</sup>, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial”

---

<sup>716</sup> La sentencia de 13 de diciembre de 1999 del Tribunal Constitucional, la primera dictada en materia de acoso sexual por el Alto Tribunal, conceptúa el acoso en su fundamento jurídico tercero en el sentido siguiente:“...queda prohibido no sólo el acoso en el cual el sometimiento de la mujer o del hombre a tales requerimientos no queridos ni pedidos de empleadores o compañeros se erige en un peligro de la estabilidad en el empleo, la promoción o la formación profesional o cualesquiera otras condiciones en el trabajo o en el salario, sino también, el acoso sexual consiste en un comportamiento de carácter libidinoso no deseado por generar un ambiente laboral desagradable, incómodo, intimidatorio, hostil, o ofensivo o humillante para el trabajador.”

Este concepto integra los dos tipos de acoso: chantaje sexual y acoso ambiental, la sentencia del TC acoge un estándar objetivo en la apreciación del acoso sexual ambiental, pero utilizando, para ponderar la gravedad, elementos característicos del estándar subjetivo, integrando así el contenido del Art. 4.2. e) del TRET que comprende, por su amplitud, lo ofensivo subjetivo –indeseado– y lo ofensivo objetivo en relación de alternabilidad pues tan antijurídico es uno como otro.

Se está protegiendo frente al acoso sexual en el ámbito laboral, pero restringiendo los supuestos a aquellos en que el autor sea el empresario.

Para la legislación laboral, la discriminación y acoso son materia de riesgos laborales<sup>717</sup>, según la Ley de procedimiento laboral, y constituyen infracciones laborales, según la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Según el Art. 42 de la Ley de procedimiento laboral (LPRL) “El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento”.

El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, expresa en el Artículo 1. Infracciones en el orden social.”1. Constituyen infracciones administrativas en el orden social las acciones u omisiones de los distintos sujetos responsables tipificadas y sancionadas en la presente Ley y en las leyes del orden social.3. Las infracciones se califican como leves, graves y muy graves en atención a la naturaleza del deber infringido y la entidad del derecho afectado, de conformidad con lo establecido en la presente Ley.

En el Capítulo II. “infracciones laborales”, dedica el Artículo 5<sup>718</sup> al concepto de infracción laboral, en relación a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de relaciones laborales.

---

<sup>717</sup> Las Cortes Generales rechazaron en marzo de 2002 la toma en consideración de una proposición de ley del Grupo Parlamentario Socialista que incluía la modificación tanto de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales como del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social para, entre otros temas, incluir el acoso psicológico como infracción específica de riesgos laborales. El planteamiento de dicha proposición de ley y el de otras iniciativas pone de manifiesto que la normativa vigente no contempla el acoso psicológico expresamente como materia de prevención de riesgos laborales.

<sup>718</sup> 1. Son infracciones laborales las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de relaciones laborales, tanto individuales como colectivas, de colocación, empleo, formación profesional ocupacional, de trabajo temporal y de inserción sociolaboral, tipificadas y sancionadas de conformidad con la presente Ley. Asimismo, tendrán dicha consideración las demás acciones u omisiones de los sujetos responsables y en las materias que se regulan en el presente Capítulo.

2. Son infracciones laborales en materia de prevención de riesgos laborales las acciones u omisiones de los diferentes sujetos responsables que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas

Son infracciones muy graves: 11. Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores. 12. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación. 13. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma. 13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.”

A diferencia del Estatuto de Trabajadores, la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social recoge el acoso sexual, aun cuando igualmente se produzca “dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial” pero amplía muy acertadamente el sujeto activo a cualquiera, sin quedar restringido al empresario.

Se incluye el acoso laboral discriminatorio como infracción grave .

---

de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud en el trabajo sujetas a responsabilidad conforme a esta Ley.

3. Son infracciones laborales en materia de derechos de implicación de los trabajadores en las sociedades europeas las acciones u omisiones de los distintos sujetos responsables contrarias a la Ley sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas, o a sus normas reglamentarias de desarrollo, a las disposiciones de otros Estados miembros con eficacia en España, a los acuerdos celebrados conforme a la Ley o a las disposiciones citadas, y a las cláusulas normativas de los convenios colectivos que complementan los derechos reconocidos en las mismas, tipificadas y sancionadas de conformidad con esta Ley.



En cuanto a las responsabilidades y sanciones, una vez recogidos los criterios de graduación y las sanciones<sup>719</sup>, se señalan las responsabilidades en materia de igualdad, específicamente las empresariales, en relación con el tema que nos ocupa.

Así se dicta:

El Artículo 46 bis. 1. Los empresarios que hayan cometido las infracciones muy graves tipificadas en los apartados 12, 13 y 13 bis del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley serán sancionados, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 1 del artículo 40, con las siguientes sanciones accesorias: Pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción, y Exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses. 2. No obstante lo anterior, en el caso de las infracciones muy graves tipificadas en el apartado 12 del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley referidas a los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, las sanciones accesorias a las que se refiere el apartado anterior podrán ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, si así se determina por la autoridad laboral competente previa solicitud de la empresa e informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos que se establezcan reglamentariamente, suspendiéndose el plazo de prescripción de dichas sanciones accesorias.

En el supuesto de que no se elabore o no se aplique el plan de igualdad o se haga incumpliendo manifiestamente los términos establecidos en la resolución de la autoridad laboral, ésta, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de la imposición de la sanción que corresponda por la comisión de la infracción tipificada en el apartado 17 del artículo 8, dejará sin efecto la sustitución de las sanciones accesorias, que se aplicarán de la siguiente forma: La pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y beneficios a la que se refiere la letra a del apartado anterior se aplicará con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción; La exclusión del

---

<sup>719</sup> Capítulo vi. sección i. Normas generales sobre sanciones a los empresarios, y en general, a otros sujetos que no tengan la condición de trabajadores o asimilados; Artículo 39. Criterios de graduación de las sanciones, y Artículo 40. Cuantía de las sanciones.

acceso a tales beneficios será durante seis meses a contar desde la fecha de la resolución de la autoridad laboral por la que se acuerda dejar sin efecto la suspensión y aplicar las sanciones accesorias.

Por otro lado, según el artículo 115 de la Ley General de Seguridad Social (LGSS), “toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o como consecuencia del trabajo que se ejecute por cuenta ajena es accidente laboral”<sup>720</sup>.

Y el artículo 116 LGSS regula el concepto de enfermedad profesional en los siguientes términos: “Se entenderá por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado o por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta ley, y que esté provocada por la acción de los elementos y sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional”.

Dicho cuadro viene establecido por el Real Decreto 1995/1978, de 12 de mayo, y en el mismo se establece un “numerus clausus” de enfermedades profesionales, entre las que no tiene cabida el estrés, la depresión y otras enfermedades mentales que pueden producirse como consecuencia del acoso moral en el trabajo. No obstante, con la finalidad de paliar dicha situación, se deja abierta una posibilidad a través del artículo 115.3 LGSS, al considerar accidente laboral<sup>721</sup> todas aquellas lesiones que sufre el trabajador como consecuencia del trabajo, de tal forma, que situaciones tales como el

---

<sup>720</sup> La doctrina del Tribunal Supremo viene recogiendo un concepto amplio del concepto de lesión corporal; cuestión que se dejó resuelta ya desde las sentencias de 17 de junio de 1903 y 5 de marzo de 1905, en las que se señalaba que el término lesión comprendía tanto la sufrida de forma violenta y repentina como la insidiosa o lenta, la manifestada externamente, como la dolencia sin manifestación externa o natoria y, por supuesto, el trastorno fisiológico o funcional que, unido a un suceso desencadenante, origina la lesión corporal. De la abundante jurisprudencia posterior en este sentido derivaría la evolución legislativa, según la cual se consideran accidentes de trabajo determinados tipos de enfermedad (Art. 115.2.e), f), g) y Art. 116). La reiterada doctrina del Tribunal Supremo elaborada sobre las “enfermedades del trabajo”, según la cual “la aplicación de la presunción de laboralidad del artículo 115.3 de la LGSS ha de hacerse no sólo a los accidentes de trabajo en sentido estricto o lesiones producidas por la acción súbita y violenta de una gente exterior, si no también a las enfermedades o alteraciones de los procesos vitales que pueden surgir en el trabajo causadas por agentes patológicos internos o externos, siendo que para la destrucción de la presunción de laboralidad de la enfermedad de trabajo surgida en el tiempo y lugar de prestación de servicios, la jurisprudencia exige que la falta de relación entre la lesión padecida y el trabajo realizado se acredite de manera suficiente, bien porque se trate de enfermedad que por su propia naturaleza excluya la etiología laboral, bien porque se aduzcan hechos que desvirtúen dicho nexo causal”.

<sup>721</sup> La sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Albacete, Castilla-La Mancha, de 16 de noviembre de 1989, calificó las secuelas psicofísicas producidas a la demandante a consecuencia de una agresión sexual como accidente laboral.

estrés o la depresión, que son patologías no incluidas en el listado de enfermedades del Real Decreto de 1995 citado, vienen adquiriendo la condición de accidente laboral.

La configuración del mobbing, en cuanto accidente laboral se ha perfilado a partir de las consecuencias psicológicas generadas con dichos comportamientos. Los trastornos y patologías que el trabajador desarrolle a consecuencia de la hostil situación laboral sufrida, pueden ser considerados como enfermedades de trabajo, las cuales se encuentran incluidas en el ámbito protector de la definición legal de accidente laboral, que otorga cobertura a las enfermedades contraídas por el operario con motivo del desempeño de su trabajo, siempre y cuando se acredite que los padecimientos tuvieron por causa exclusiva la ejecución de la prestación de servicios (artículo 115.2 e) LGSS).

Los síntomas de acoso moral encajan en las consideraciones anteriores cuando redunden en ansiedad, pérdida de autoestima, úlcera gastrointestinal, etc., asociadas a estos comportamientos provocan en el afectado importantes mermas psíquicas y físicas originándole un desgaste anímico capaz de llevarle a una situación de aislamiento, desánimo y falta de compromiso y a sentirse, en la mayor parte de las ocasiones, incapaz de desarrollar las tareas propias de su puesto de trabajo. Sin embargo, hay que destacar que del concepto de acoso moral empleado no se desprende la necesidad intrínseca de que se generen patologías psíquicas que requieran tratamiento específico alguno, bastando, en este sentido, con la simple realización de comportamientos que sean objetivamente degradantes, humillantes y envilecedores de la persona que los padece, es decir, que se dirijan a instrumentalizar al individuo, menoscabando consecuentemente su integridad moral<sup>722</sup>.

En cuanto al mobbing como menoscabo de la dignidad humana del trabajador, atribuido al empresario y del que se deduce el derecho del trabajador a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente (Art. 50.1 a) Estatuto de los Trabajadores, en relación con el Art. 50.2 del ET); basta únicamente con verificar el menoscabo sufrido por la dignidad humana para poder ejercer la acción que propicia la correspondiente indemnización económica.

---

<sup>722</sup> AGRA VI FORCOS/FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ/TASCÓN LÓPEZ, “*Reflexiones al hilo de la jurisprudencia*”, p. 130. Citados por PÉREZ MACHÍO, A. I. “*Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*”. 2004, núm. 06-06, p. 06:1 -06:64.

Ahora bien, se plantea el problema de que aceptando el perjudicado el despido improcedente, la conducta criminal queda impune<sup>723</sup>.

En la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI).<sup>724</sup>, ley proyectada sobre la generalidad de las políticas públicas existentes en España, tanto estatales como autonómicas y locales, que se proyecta en los diferentes ámbitos normativos, pretende ser un “código de la igualdad entre hombres y mujeres” (esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural), incide básicamente sobre distintos aspectos del Derecho Administrativo (el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, la Comisión Interministerial de Igualdad, la función pública o la sanidad), del Derecho Mercantil (los medios de comunicación, la libertad de contratación, la responsabilidad social de las empresas o la participación de las mujeres en el gobierno de las sociedades mercantiles) y del Derecho Procesal (Ley Orgánica del Poder Judicial, Ley de Jurisdicción Contencioso-Administrativa y Ley de Enjuiciamiento Civil) y presta especial atención a la corrección de la desigualdad en el ámbito del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, se desarrollan los Arts. 14 y 9.2 de la Constitución -que proclaman el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de las agrupaciones en que se integra sean reales y efectivas, respectivamente,- y de las Directivas 2002/73/CE y 2004/113/CE, relativas a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, y su objeto es hacer efectivo aquel derecho, “en particular, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición en cualesquiera de los ámbitos de la vida” (Art. 1.1).

Es de destacar en dicha legislación la distinción entre discriminación directa por razón de sexo (“la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable”) -considerándose discriminación directa por razón de sexo “todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo y la maternidad” (Art. 8)-,

---

<sup>723</sup> BLANCO BAREA/LÓPEZ PARADA, “La vía Penal y Civil integrada en el Tratamiento de Urgencia del acoso moral en el trabajo”, Revista de Derecho vLex . p. 36.

<sup>724</sup> BOE de 23 de marzo de 2007

y discriminación indirecta (“la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar esa finalidad sean necesarios y adecuados”), considerándose en todo caso discriminatoria “toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo” (Art. 6).

Igualmente se trata la diferencia legal entre “acoso sexual”<sup>725</sup> (“cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”) y “acoso por razón de sexo” (“cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”), considerándose ambos “discriminatorios”, así como “el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo” (Art. 7). Como consecuencia de esta distinción legal, se modifican los Arts. 4.2 e) y 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

De entre los distintos aspectos programáticos que se diseñan, resultan de interés, a efectos de este estudio el relativo a “a la consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, de l acoso sexual y el acoso por razón de sexo”, todo ello dentro de las directrices dirigidas a la integración del principio de igualdad en la política de salud (Art. 27)”.

El Criterio Técnico 34/2003, Criterio técnico sobre “Mobbing” (Acoso psicológico o Moral) señala que el hecho de que por los Tribunales se empezara a considerar el acoso como accidente de trabajo o enfermedad derivada del trabajo a los

---

<sup>725</sup> ALTÉS TÁRREGA, “*El acoso sexual laboral en el Derecho positivo español. La regulación laboral del acoso sexual laboral. El acoso sexual en el Estatuto de los Trabajadores. Los distintos tipos de acoso*”. Tirant lo Blanc.2002.

La doctrina española, unánimemente, ha coincidido en distinguir dos tipos de acoso distintos: el chantaje sexual o acoso de intercambio (*quid pro quo*); y el denominado acoso ambiental.

El chantaje sexual es un acoso necesariamente vertical, siempre que esta característica se entienda en un sentido amplio que abarque más posibilidades que las que se derivan de la situación de los trabajadores en el organigrama de la empresa.

El acoso ambiental será a qué se le comete por compañeros de trabajo jerárquicamente iguales en un plano de igualdad.

efectos de causar derecho a las prestaciones en materia de Seguridad Social en tanto se produzcan enfermedades psíquicas o psicológicas, hizo que se plantease si el acoso psicológico era infracción de carácter laboral, al estimar tales conductas como actos contrarios a los derechos de los trabajadores conforme al artículo 4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, infracción calificada como muy grave en LISOS, artículo 7.10 de la LISOS, se concluye que los actos de acoso u hostilidad en el trabajo son constitutivos de infracción en materia de relaciones laborales.

El anterior criterio fue derogado por el Criterio 69/09 por el que la Inspección de Trabajo incluye el "mobbing" en la prevención de riesgos señalando que "la violencia y el acoso en el trabajo también pueden constituir un incumplimiento e infracción de las normas de prevención de riesgos laborales".

Señala el criterio: "que la obligación de arbitrar los procedimientos para la prevención del acoso puede ser tanto laboral como de prevención de riesgos laborales." La Circular señala que el incumplimiento de estas obligaciones preventivas, aunque no haya habido una conducta de acoso y violencia laborales, puede constituir una infracción laboral en el orden social y una infracción de prevención de riesgos laborales.

Con respecto a sobre quién recae la responsabilidad, la Circular apunta al empresario. Así, explica la Circular que "las medidas de prevención que el empresario debe aplicar ante los supuestos de acoso y violencia en el trabajo de los que tenga conocimiento o debiera haberlo tenido son las que mejor se adapten a cada situación concreta."

Según la Circular, la falta de evaluación o identificación de riesgos psicosociales, su falta de revisión ante la manifestación de problemas con ellos relacionados o no llevar a cabo las medidas que en ellas se establezcan puede ser una infracción grave.

En relación al último criterio citado, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales define los riesgos amparados<sup>726</sup>.

---

<sup>726</sup> Artículo 4. Definiciones. A efectos de la presente Ley y de las normas que la desarrollen: 1. Se entenderá como *condición de trabajo* cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan

El artículo 14<sup>727</sup> trata el Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

específicamente incluidas en esta de finición: d. Todas aquellas o tras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

Artículo 15. Principios de la acción preventiva. 1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

- a. Evitar los riesgos.
- b. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c. Combatir los riesgos en su origen.
- d. Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- e. Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g. Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- h. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i. Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

2. El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.

3. El empresario adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

4. La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.

5. Podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de sus trabajadores, los trabajadores autónomos respecto a ellos mismos y las sociedades cooperativas respecto a sus socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal.

Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos. 1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estado o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

2. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

<sup>727</sup> Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio. Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de

En cuanto a la aplicación de la normativa laboral a la Función pública, en materia de acoso laboral, si el acoso psicológico se considera una infracción laboral o una materia laboral o de las relaciones laborales y los funcionarios públicos no están sujetos a un contrato de trabajo, con ello se está excluyendo la posible intervención de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social respecto de los mismos.

En este caso se ha de proceder conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 429/1993, de 26 de marzo, que regula el Reglamento de los procedimientos de las Administraciones Públicas en materia de responsabilidad patrimonial; norma que permite a los funcionarios públicos solicitar la correspondiente indemnización de daños y perjuicios por los actos realizados por otros funcionarios o por sus superiores.

Sin embargo, cabe destacar que sólo excepcionalmente en casos muy se puede apreciar la posible aplicación del artículo 13.4 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social,<sup>728</sup> es decir, cuando de los hechos denunciados pueda presumirse una actitud deliberada de colocar en situación de riesgo grave e inminente al funcionario víctima de acoso, mediante la adscripción a un puesto de trabajo notoriamente incompatible con su estado y características psicofísicas, y por tanto pueda tipificarse dicha conducta como una infracción muy grave en materia de prevención de riesgos laborales, casos en que los órganos competentes de la Inspección

---

sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta Ley. El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

3. El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

4. Las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.

5. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

<sup>728</sup> Criterio Técnico 34/2003



de Trabajo ordenarán el inicio del procedimiento correspondiente, conforme a lo establecido en el Real Decreto 707/2002, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración General del Estado.

Un sector de la doctrina <sup>729</sup>, sin embargo, considera que el acoso psicológico puede considerarse como una materia de prevención de riesgos laborales, lo que

---

<sup>729</sup> MOLINA NA VARRETE. “*Las reformas socio-laborales del final de la legislatura: 2003-2004*” Centro estudios financieros, 2003.p 9 y ss .

Los argumentos que sirven para fundamentar esta postura son, entre otros, los siguientes:

2º) La falta de previsión expresa como obligación preventiva autónoma no impide que la materia acoso psicológico se considere actualmente integrada en la normativa de prevención de riesgos laborales. Y ello por cuanto no cabe olvidar que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales alude a la necesidad de evaluar y prevenir los riesgos psicosociales cuando en su artículo 4.7, en relación con los artículos 14 a 16, al definir el concepto de *condiciones de trabajo* incluye en el mismo cualquier característica del trabajo que pueda influir de manera significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, de modo que quedarían comprendidas en él las características relativas a la organización y ordenación del trabajo cuando influyan en la magnitud de los riesgos a los que puede estar expuesto el trabajador. Una interpretación sistemática y finalista de tales preceptos llevaría necesariamente a esta conclusión.

3º) Asimismo, el acoso psicológico se incluye dentro del concepto genérico de *riesgo laboral*, definido como “cualquier situación que genere la mera posibilidad de sufrir una enfermedad, patología o lesión con motivo u ocasión del trabajo” (artículo 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

Tampoco cabe olvidar que el artículo 5 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, referido a los objetivos de la política en materia de prevención de riesgos laborales delimita su contenido en torno a la “promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo”, lo que implica que la finalidad del ordenamiento preventivo no es ya la simple adopción de medidas que eviten los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (finalidad reactiva) sino, mucho más ampliamente, la mejora de la salud de los trabajadores. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en su criterio técnico NTP 476/1998 es partidario de la consideración del acoso psicológico como riesgo laboral.

4º) El acoso psicológico podría encontrar fácil encaje en algunas de las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas por el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, en función de las circunstancias concretas presentes en cada uno de los casos; así:

- En la infracción recogida en el artículo 12.111 del Texto Refundido como infracción grave, cuando el empresario no haya llevado a cabo las evaluaciones de riesgos psicosociales y, en su caso, sus actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que procedan conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, o cuando no haya realizado aquellas actividades de prevención necesarias según los resultados de las evaluaciones de riesgos.

- En la infracción contenida en el artículo 12.612 como infracción grave, cuando el empresario haya incumplido la obligación de efectuar la planificación de la actividad preventiva que derive como necesaria de la evaluación de los riesgos laborales; es decir, cuando el empresario no haya planificado las actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir o controlar los riesgos psicosociales, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de los responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

- En la infracción prevista en el artículo 12.813, como infracción grave cuando se produzca el incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos de su puesto de trabajo, incluidos los riesgos psicosociales, y sobre las

permitiría la actuación de la Inspección de Trabajo también en el caso de los funcionarios públicos.

---

medidas preventivas aplicables, es decir, la elaboración de códigos de conducta por parte de la dirección de la empresa en los que se rechace expresamente este tipo de conductas abusivas y su divulgación efectiva entre los trabajadores, desarrollando una labor pedagógica de explicación de la gravedad del acoso psicológico y de las vías de prevención y de reacción ante el mismo.

- En la infracción establecida en el artículo 12.1314, en los casos de coordinación de diversas actividades empresariales.

- En la infracción recogida en el artículo 12.16, considerándose infracción grave el incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores afectados.

- En la infracción muy grave contenida en el artículo 13.1015, cuando el empresario no haya adoptado cualesquiera otras medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de las que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, es decir, cuando se trate de supuestos en los que, por la duración e intensidad de los ataques o actos abusivos, resulte probable racionalmente que el riesgo de acoso moral se materialice en un futuro inmediato y pueda conllevar un daño grave para la salud de los trabajadores.

- Finalmente, se considera mucho más forzado acudir a los artículos 2.7 y 13.4 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, como propone el Criterio Técnico 34/2003 para casos excepcionales, cuando el empresario adscriba deliberadamente a trabajadores a puestos de trabajo incompatibles con sus características personales o con sus condiciones psicofísicas, o a tareas peligrosas o nocivas para su salud, sin tomar en consideración su capacidad profesional e in materia de seguridad y salud.

5º) No hay duda que el acoso psicológico supone una amenaza de infligir a una persona graves daños, psíquicos y físicos, por lo que ya se actúe o no este daño, no cabe duda de su consideración como un riesgo sociolaboral a evitar o, en su caso, como será lo más frecuente, a corregir en el marco normativo, institucional y técnico de la vigente política de acción preventiva, tanto interna como externa a la empresa.

9º) Existen sentencias que admiten la reconducción de la tutela frente al acoso psicológico al genérico deber de protección eficaz de la salud de los trabajadores a cargo del empresario.

Así, por ejemplo, la sentencia del Juzgado de lo Social de Pamplona de 24 de septiembre de 2001 señala que el acoso psicológico debe considerarse “como una forma característica de estrés laboral, que presenta la particularidad de que no ocurre exclusivamente por causas directamente relacionadas con el desempeño del trabajo o con su organización, sino que tiene su origen en las relaciones interpersonales que se establecen en cualquier empresa [...]”.

10º) También se pone de manifiesto la incoherencia en que incurre el Criterio Técnico 34/2003 cuando, por una parte, rechaza que el acoso psicológico sea una materia de prevención de riesgos laborales y, por otra, defiende que dicho acoso puede comportar una situación de enfermedad calificable como un accidente de trabajo, conforme a lo establecido en el artículo 115.2.e)16 de la Ley General de la Seguridad Social.

11º) Es importante también destacar que el acoso sexual se considera actualmente un riesgo laboral, aunque carece de referencia explícita en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

12º) La solución aportada por el citado criterio técnico respecto de los funcionarios públicos resulta insuficiente, y a que olvida la perspectiva preventiva del acoso psicológico y ofrece únicamente la posibilidad de obtener la compensación de un daño ya producido. A ello se añade la ausencia del efecto de prevención general vinculado a la actuación de la potestad administrativa sancionadora en el orden social.

13º) Aunque es cierto que la vía del artículo 8.11 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social permite la consideración del acoso psicológico como una infracción muy grave, resulta inoportuno y jurídicamente injustificado que el Criterio Técnico 34/2003 aleje el acoso de la prevención de riesgos laborales, habida cuenta de la necesidad de implantar en nuestro país una auténtica cultura preventiva. Además, debe tenerse en cuenta que con esa posición se imposibilita que la Inspección de Trabajo inste del Instituto Nacional de la Seguridad Social la declaración del recargo de prestaciones por incumplimiento de la normativa preventiva (recargo regulado en el artículo 123 de la Ley General de la Seguridad Social).

En la sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea de 12 de noviembre de 1996 (asunto C-84/94)<sup>730</sup>, se indicó que los conceptos de medio de trabajo y de seguridad y salud no deben interpretarse restrictivamente pues se “refieren a todos los factores, físicos o de otra índole, que puedan afectar a la salud y la seguridad del trabajador en su entorno laboral”, añadiéndose que “tal interpretación de los términos seguridad y salud puede apoyarse en el preámbulo de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud, organismo al que pertenecen todos los Estados miembros, que define la salud como un estado completo de bienestar físico, mental y social, y no solamente como un estado consistente en la ausencia de enfermedad o dolencia alguna”.

En Cataluña, la Instrucción 1/2006, de 12 de mayo, de la Directora General de Relaciones Laborales se sitúa en esta línea y se fundamenta en gran parte de los argumentos señalados por entender, en oposición al Criterio Técnico 34/2003, que la falta de previsión expresa de la obligación de prevenir el acoso moral o psicológico como obligación preventiva autónoma no resulta imprescindible o necesaria a efectos de considerarla actualmente integrada en la normativa preventiva vigente. De acuerdo con ello, esta Instrucción determina cuáles son los criterios que debe seguir la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ante una denuncia por acoso moral o psicológico y, finalmente, concluye que no existe ningún impedimento legal para atender las denuncias por acoso psicológico presentadas ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por funcionarios de cualquier ámbito de la Administración, ya sea General del Estado,

---

<sup>730</sup><http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61994CJ0084:ES:PDF>

Mediante recurso presentado en la Secretaría del Tribunal de Justicia el 8 de marzo de 1994, el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte solicitó, con arreglo al artículo 173 del Tratado CEE, la anulación de la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO L 307, p. 18; en lo sucesivo, «Directiva») y, con carácter subsidiario, de las disposiciones del artículo 4, de los párrafos primero y segundo del artículo 5, del apartado 2 del artículo 6 y del artículo 7 de dicha Directiva.

A tenor de su artículo 1, la Directiva establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo y se aplicará a todos los sectores de actividad, privados o públicos, en el sentido de artículo 2 de la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (DO L 183, p. 1), con exclusión del transporte por carretera, aéreo, por ferrocarril, marítimo, de la navegación interior, de la pesca marítima, de otras actividades marítimas y de las actividades de los médicos en período de formación.

El Tribunal de Justicia decide:

- 1) Anular el párrafo segundo del artículo 5 de la Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.
- 2) Desestimar el recurso en todo lo demás.
- 3) Condenar en costas al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.

Autonómica o Local. En estos casos, si la Inspección constata la existencia de infracción en materia de prevención de riesgos laborales, deberá requerir a la Administración para que actúe según el procedimiento establecido en el artículo 45 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En materia de acoso sexual laboral, el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la ley de procedimiento laboral Capítulo XI De la tutela de los derechos de libertad sindical se prevé la protección ante el acoso laboral, mediante al demanda de tutela de los demás derechos fundamentales y libertades públicas se recoge que el acoso sexual es un acto discriminatorio y se produce con violación de derechos fundamentales: derecho a la intimidad, derecho a la dignidad, derecho a la salud, derecho a la integridad física del trabajador, derecho a la libertad sexual.

El artículo 17 del TREPT establece que “son nulas y sin efecto... las decisiones unilaterales del empresario cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo...”

El proceso de demanda de Tutela de Derechos Fundamentales regulado en los Arts. 175.a) y 180 del TRLPL presenta una serie de ventajas para el demandante: es un proceso especial de carácter preferente y sumario, en el que no se exige conciliación previa, existe inversión de la carga de la prueba<sup>731</sup>, puede solicitarse la suspensión de la prestación de servicios, sin pérdida de los derechos económicos, cuando suponga más riesgo físico o moral para el trabajador<sup>732</sup>, el sindicato puede actuar en el proceso como coadyuvante del actor para apoyar su demanda<sup>733</sup>, es parte el Ministerio Fiscal<sup>734</sup>, puede dirigirse la demanda contra cualquier persona que sea el sujeto activo del acoso, además de contra el empresario (asociación patronal, Administración Pública, o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada) y no se pierde el puesto de trabajo.

---

<sup>731</sup> Artículos 96 y 179.2 del TRLPL

<sup>732</sup> Art. 178.1º del TRLPL.

<sup>733</sup> Art. 175.2º del TRLPL.

<sup>734</sup> Art. 175.3º del TRLPL.

Así el Artículo 181 señala “Las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales y libertades públicas incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio, que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social, se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en este capítulo<sup>735</sup>. En dichas demandas se expresarán el derecho o derechos fundamentales que se estimen infringidos.

---

Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la ley de procedimiento laboral Capítulo XI De la tutela de los derechos de libertad sindical señala:

Artículo 175. 1. Cualquier trabajador o sindicato que, invocando un derecho o interés legítimo considere lesionados los derechos de libertad sindical podrá recabar su tutela a través de este proceso cuando la pretensión sea de las atribuidas al orden jurisdiccional social.

2. En aquellos casos en los que corresponda al trabajador como sujeto lesionado, la legitimación activa como parte principal, el sindicato al que éste pertenezca, así como cualquier otro sindicato que ostente la condición de más representativo, podrán personarse como coadyuvantes. Estos no podrán recurrir ni continuar el proceso con independencia de las partes principales.

3. El Ministerio Fiscal será siempre parte en estos procesos, adoptando, en su caso, las medidas necesarias para la depuración de las conductas delictivas.

Artículo 176. El objeto del presente proceso queda limitado al conocimiento de la lesión de la libertad sindical, sin posibilidad de acumulación con acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos a la tutela de la citada libertad.

Artículo 177. 1. La tramitación de estos procesos tendrá carácter urgente a todos los efectos, siendo preferente respecto de todos los que se sigan en el Juzgado o Tribunal. Los recursos que se interpongan se resolverán por el Tribunal con igual preferencia. 2. La demanda habrá de interponerse dentro del plazo general de prescripción o caducidad de la acción previsto para las conductas o actos sobre los que se concrete la lesión a la libertad sindical. 3. La demanda, además de los requisitos generales establecidos en la presente Ley, deberá expresar con claridad los hechos constitutivos de la vulneración alegada. 4. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 81.1 de esta Ley, el Juez o la Sala rechazará de plano las demandas que no deban tramitarse con arreglo a las disposiciones de este capítulo, advirtiendo al demandante del derecho que le asiste a promover la acción por el cauce procesal correspondiente. No obstante, el Juez o la Sala podrá dar a demanda la tramitación ordinaria o especial si para una u otra fuese competente y dicha demanda reuniese los requisitos exigidos por la Ley.

Artículo 178. 1. En el mismo escrito de interposición de la demanda el actor podrá solicitar la suspensión de los efectos del acto impugnado. Sólo se podrá deducir esta petición cuando se trate de presuntas lesiones que impidan la participación de candidatos en el proceso electoral o el ejercicio de la función representativa o sindical respecto de la negociación colectiva, reestructuración de plantillas u otras cuestiones de importancia trascendental que afecten al interés general de los trabajadores y que puedan causar daños de imposible reparación. 2. Dentro del día siguiente a la admisión de la demanda, el Juzgado o Tribunal citará a las partes y al Ministerio Fiscal para que, en el día y hora que se señale dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, comparezcan a una audiencia preliminar, en la que sólo se admitirán alegaciones y pruebas sobre la suspensión solicitada. 3. El órgano judicial resolverá en el acto mediante auto dictado de viva voz, adoptando, en su caso, las medidas oportunas para reparar la situación.

Artículo 179. 1. Admitida a trámite la demanda, el Juez o Tribunal citará a las partes para los actos de conciliación y juicio, que habrán de tener lugar dentro del plazo improrrogable de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. En todo caso, habrá de mediar un mínimo de dos días entre la citación y la efectiva celebración de aquellos actos. 2. En el acto de juicio, una vez constituida la concurrencia de indicios de que se ha producido violación de la libertad sindical, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. 3. El Juez o la Sala dictará sentencia en el plazo de tres días desde la celebración del acto del juicio publicándose y notificándose inmediatamente a las partes o a sus representantes.

Artículo 180. 1. La sentencia declarará la existencia o no de la vulneración denunciada. En caso afirmativo y previa la declaración de nulidad radical de la conducta del empleador, asociación patronal, Administración pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, ordenará el cese inmediato del comportamiento antisindical y la reposición de la situación al momento anterior a

Y en el Artículo 182, añade “ No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores, las demandas por despido y por las demás causas de extinción del contrato de trabajo, las de disfrute de vacaciones, las de materia electoral, las de impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación y las de impugnación de convenios colectivos en que se invoque lesión de la libertad sindical u otro derecho fundamental se tramitarán inexcusablemente, con arreglo a la modalidad procesal correspondiente”.

Se presenta la demanda ante el Juzgado de lo Social y si ésta prospera, según el artículo 180 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento laboral (en lo sucesivo TRLPL), supondrá que se ordene el cese del comportamiento, la reposición al momento anterior al que se produjo el acoso, la reparación de las consecuencias derivadas del acto, la indemnización por daños morales y la declaración de nulidad radical de la conducta de acoso.

En los casos de demanda de tutela de derechos fundamentales, la sentencia, si se solicita, puede ordenar la condena a una indemnización por daños morales y materiales.

El empresario<sup>736</sup> siempre debe responder de la indemnización, aun en el caso de que el acoso fuera realizado por directivos, jefes o trabajadores sin poder de dirección o mando, ya que es responsable de las condiciones en que se desenvuelve el trabajo y es el único que debe y puede adoptar las medidas necesarias para obtener un ambiente exento de conductas de acoso.

También le cabe al trabajador acosado la solicitud de rescisión de la relación laboral ante el Juzgado de lo Social mediante “Demanda de solicitud de extinción del

---

producirse el mismo, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que procediera. 2. De estimarse que no concurren en la conducta del demandado las circunstancias antedichas, el Juez o la Sala resolverá en la propia sentencia el levantamiento de la suspensión de la decisión o acto impugnado o de la medida cautelar que, en su momento, pudiera haber acordado

<sup>736</sup> Por el lo, siempre debe ser demandado. El empresario responde de los actos cometidos por sus trabajadores en el ámbito de la relación laboral, salvo que demuestre lo siguiente:

a) Que si conoció el acoso sexual, lo sancionó debidamente.

b) Que si no lo conoció, no fue por causa a él imputable. Debe demostrar que existe en el seno de la empresa un procedimiento específico para resolver las denuncias de acoso sexual a los trabajadores en el sentido que determina el Código de Conducta del Anexo de la Recomendación de 27 de noviembre de 1991, de la Comisión de las Comunidades Europeas (Anexo I). En los supuestos en los que el sujeto activo sea un trabajador debe demandarse conjuntamente al empresario y al trabajador-acosador. La responsabilidad del empresario en este caso, como ya hemos apuntado, no es subsidiaria, sino directa o solidaria.

contrato por voluntad del trabajador” ya que la protección frente al acoso es un derecho de los trabajadores . Su amparo normativo está en el artículo 50.1 a) del TRET, que habilita al trabajador para solicitar la extinción del contrato cuando las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad; y el artículo 50.1.c) del TRET que habilita al trabajador a solicitar la extinción del contrato por incumplimiento grave de las obligaciones del empresario.

El acoso sexual es causa justa de resolución en cuanto que se puede calificar como incumplimiento grave.

La demanda de rescisión del contrato de trabajo, en caso de prosperar, supone la extinción de la relación laboral , el derecho a una indemnización como si se tratara de un despido improcedente, el derecho a la prestación por desempleo si se cumplen los requisitos exigidos para causar el derecho .

### 8.1.3 Regulación Penal.

En materia penal, distinguimos la legislación penal militar y el Código penal

En el Código Penal Militar, (Ley Orgánica 13/1985, de 9 de diciembre de 1985), hay ausencia de un tipo específico de acoso, pero ello no ha impedido la sanción de dichas conductas a través de la siguiente tipificación como abuso de autoridad.

En el Artículo 103 castiga con la pena de tres meses y un día a cuatro años de prisión al superior que, abusando de sus facultades de mando o de su posición en el servicio, irrogare un perjuicio grave al inferior, le obligare a prestaciones ajenas al interés del servicio o le impidiere arbitrariamente el ejercicio de algún derecho.

En el Artículo 104, se sanciona al superior que maltrata de obra a un inferior con la pena de tres meses y un día a cinco años. Si causare a la persona objeto del maltrato lesiones graves, se impondrá la pena de cinco a quince años de prisión. Si le causare la muerte, se impondrá la pena de quince a veinticinco años.

Y, por último, el Artículo 106<sup>737</sup> condena al superior que tratare a un inferior de manera degradante<sup>738</sup> o inhumana con la pena de tres meses y un día a cinco años de prisión.

Este último precepto incorpora el elemento de la sistematicidad que es característica del acoso moral. Igualmente, la noción de trato degradante describe con bastante exactitud la rebaja que para la ejecución del comportamiento delictivo supone para la integridad moral del acosado. La referencia inhumana, incluye el ataque a la naturaleza moral de la persona<sup>739</sup>.

Como extralimitaciones en el ejercicio del mando, puede sancionarse la conducta de acoso, en base al Artículo 138, que señala: "El militar que en el ejercicio de

---

<sup>737</sup> La Jurisprudencia de la Sala de lo Militar del Tribunal Supremo ha aplicado el artículo 106, haciéndose eco de las fuentes internacionales de la ONU y del Consejo de Europa y han sancionado, por atentar contra la dignidad de la persona, conductas de maltrato psicológico, sentando una doctrina al respecto que es paradigma del mejor espíritu protector de los derechos humanos. Un ejemplo de ello: TS 5ª, S 14-09-1992, núm. 28/1992, rec. 7/1992. Pte: Sánchez del Río y Sierra, Francisco Javier: "...Por eso, aun admitiendo que el Teniente autor de las acciones que hemos calificado de degradantes, intentase con ellas la corrección o el enderezamiento de la conducta de su subordinado, como se afirma en la sentencia recurrida, "superar la barrera psicológica de incapacidad que, a su juicio, se había producido en el legionario" es lo cierto que conoció y quiso producir las acciones que se realizaron, es decir, tratar a su subordinado con una dureza y un desprecio, que no cabe calificar sino de degradante por vejatorio de un ser humano. No es admisible, por tanto, la tesis de la sentencia recurrida: en este delito no se exige el específico ánimo de degradar o de humillar y no podía ser de otro modo, pues lo que se protege, junto al valor castrense de la disciplina, es el valor constitucional de la dignidad humana elevada a la jerarquía de derecho fundamental del hombre y, como tal, inatacable e inderogable. La Ley penal no podría limitarse a defenderla frente a supuestos de superiores cuya aberrante personalidad les llevase a un íntimo disfrute del trato humillante en sí mismo, lo que es generalmente excepcional en la vida social y, en particular, en la vida especialmente disciplinada de los miembros de las Fuerzas Armadas, sino que hace referencia a todo supuesto en que, incluso por razones que pudieran considerarse pedagógicas o profesionales, un superior atenta contra aquella dignidad constitucionalmente protegida. De modo, que no es ni exigible ni necesaria la prueba de una intencionalidad humilladora: el puro hecho de haber dado un trato humillante para el inferior es suficiente a consumir el delito, salvo que otras circunstancias excluyesen a su autor de la responsabilidad penal. Pero tales circunstancias no son aquí apreciables, por lo que la conducta es condenable y el recurso, consecuentemente, estimable...."

<sup>738</sup> La Sentencia de la Sala de lo Penal del Tribunal Militar Territorial Cuarto de Oviedo, de 25 de enero de 2006, una vez analiza la jurisprudencia de la Sala 5ª del Tribunal Supremo, define trato degradante como cualquier atentado a la dignidad de la persona que lesione su integridad moral de forma lo suficientemente grave para que, objetivamente pueda generarle sentimientos de humillación o vejación."

<sup>47</sup> LAFONT NIGUESA, L "La respuesta penal al acoso moral en el ámbito militar", en El mobbing en la Administración Públicas: Cómo prevenirlo y sancionarlo" T homsom, Aranza di, Pamplona. 2007 pp173-174.



su mando se excediere arbitrariamente de sus facultades o, prevaleándose de su empleo o destino, cometiere cualquier otro abuso grave será castigado con la pena de tres meses y un día a dos años de prisión.”

E igualmente con la in fracción del Artículo 139 recoge: “El militar que, en el ejercicio de sus funciones y sin causa justificada, empleare u ordenare ejercer contra cualquier persona violencias innecesarias para la ejecución de un acto de servicio que deba realizar u ordenare, permitiere o hiciere uso ilícito de las armas será castigado con la pena de cuatro meses a cuatro años de prisión.”

La jurisprudencia de la sala de lo Militar del tribunal supremo ha aplicado el Artículo 106 haciéndose eco de las fuentes internacionales de la ONU y del Consejo de Europa y ha sancionado, por atentar contra la dignidad de la persona, conductas de maltrato psicológico, sentando doctrina al respecto<sup>740</sup>.

El Código Penal ( Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal modificada por Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, recoge por primera vez el acoso laboral en el artículo 173. 1. Segundo párrafo, señalando”Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaleándose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima”.

Y el artículo 175 se refiere al atentado contra la integridad moral cometido por funcionario público, recogiendo” La autoridad o funcionario público que, abusando de su cargo y fuera de los casos comprendidos en el artículo anterior, atente contra la integridad moral de una persona será castigado con la pena de prisión de dos a cuatro años si el atentado fuera grave, y de prisión de seis meses a dos años si no lo es. Se impondrá, en todo caso, al autor, además de las penas señaladas, la de inhabilitación especial para empleo o cargo público de dos a cuatro años.”

---

<sup>740</sup> Sentencia de la Sala 5ª del Tribunal Supremo, de 14 de septiembre de 1992” ... Por eso, aun no admitiendo que el Teniente autor de las acciones que hemos calificado de degradantes, intentase con ellas la corrección o el enderezamiento de la conducta de su subordinado o, como se afirma en la sentencia recurrida,”superar la barrera psicológica de incapacidad que, a su juicio había producido en el legionario2 es lo cierto que conoció y quiso producir las acciones que se realizaron, es decir, tratar a su subordinado con una dureza y un desprecio, que no cabe calificar sino de degradante por vejatorio...”

En cuanto a la penalidad, el artículo 176, extiende la im posición de las penas de los artículos precedentes , respectivamente a “a la autoridad o funcionario que, faltando a los deberes de su cargo, permitiere que otras personas ejecuten los hechos previstos en ellos.”

La inclusión del delito de acoso junto al delito de tortura , dentro del capítulo que protege la integridad moral, se fundamenta en el artículo 15 de la Constitución , y específicamente, en el reconocimiento del derecho a la integridad moral de dicho precepto, que constituye el fundamento de la interdicción de los tratos degradantes.

La integridad moral es el derecho fundamental lesionado con motivo de la comisión de las prácticas de mobbing o acoso moral en el trabajo y supone el respeto de la inviolabilidad de la persona y correlativamente la prohibición de tratar degradantemente, con una efectiva protección de la dignidad humana en los términos derivados de la normativa laboral<sup>741</sup>.

La dignidad humana constituye la base de los derechos fundamentales y, por lo tanto, de la integridad moral<sup>742</sup>, dado su carácter universal y supremo, ajeno a cualquier consideración implícita a los derechos fundamentales, lo que le exime inexorablemente de la tutela directa con la que se dota a éstos últimos, pero protegida en cada una de las parcelas de cada derecho fundamental del que resulta base y fundamento. Por lo tanto, la dignidad humana, prevista en la normativa laboral, por lo que a los supuestos de mobbing se refiere, se debe interpretar implícitamente relativa al derecho fundamental de la integridad moral.

La confluencia de las prácticas de acoso moral en una atmósfera de degradación y humillación son contrarios al derecho a la integridad moral que viene a tutelar la

---

<sup>741</sup> MOLINA NAVARRETE, “*Las nuevas leyes antiacoso*” La Ley: Revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía, N° 1, 2004 , págs. 1708-1717.

<sup>742</sup> RODRÍGUEZ VEGA, “ *Mobbing*”, Planeta. Colección: Planeta Prácticos. Barcelona 2002, p. 186. La autora destaca que la referencia a la dignidad humana realizada por el Derecho Laboral debe ser interpretada en el sentido de tutelar el específico derecho fundamental afectado en cuanto proyección de la dignidad personal

inviolabilidad de la persona, frente a comportamientos degradantes, humillantes e instrumentalizadores del individuo<sup>743</sup>.

Las referencias hacia patologías de carácter psíquico que se generan, en determinados casos, como consecuencia de las prácticas de mobbing no se conforman como elementos implícitos en la conceptualización jurídica del acoso moral laboral, no pudiendo, por lo tanto, resultar determinantes en la concreción del derecho fundamental integridad moral afectado tras la comisión de estas prácticas, según parte de la doctrina<sup>744</sup>, mientras que otra parte de la misma<sup>745</sup>, estima que frente al reconocimiento del acoso moral como una forma de trato degradante, destacan que este atentado contra la integridad moral produce, en multitud de ocasiones, estados patológicos extremos que llevan a la víctima a plantearse y conseguir, en algún caso, poner fin a su vida.

La doctrina jurisprudencial<sup>746</sup> se decanta por la configuración de la integridad moral como derecho fundamental exclusivamente afectado, frente a la tendencia doctrinal de identificar la dignidad humana como valor genéricamente lesionado, con lo que la propia jurisprudencia prescinde, tanto en la conceptualización jurídica del acoso moral laboral, como en la concreción del derecho fundamental afectado, de valoraciones psicológicas de carácter terapéutico, que resultan determinantes en la construcción del concepto social de mobbing, desprendido de las aportaciones psicológicas y psiquiátricas. Sin embargo se recoge la dimensión del dolor psíquico en otras resoluciones, para deslindar el delito del artículo 173 de las coacciones<sup>747</sup>.

La integridad moral es algo más, hay un plus de sufrimiento que se ocasiona a la víctima, proveniente de la degradación a la que se la somete, la humillación, de ahí que

---

<sup>743</sup> PÉREZ MACHÍO, A. “Concepto jurídico de “mobbing”, bien jurídico lesionado y su tutela jurídico-penal”. Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología. 2004, núm. 06-06, p. 06:1 -06:64

<sup>744</sup> GARCÍA CALLEJO, J. “Protección jurídica contra el acoso moral en el trabajo: o la tutela de la dignidad del trabajador”. Unión General de Trabajadores. Federación de Servicios Públicos. Madrid. 2003. p.51

<sup>745</sup> LÓPEZ CABARCOS, M. Á./ VÁZQUEZ RODRÍGUEZ, P. “Mobbing. Cómo prevenir, identificar y solucionar el acoso psicológico en el trabajo”. Edit. Pirámide. Madrid, 2003, p. 187

<sup>746</sup> El Auto de 15/2/2005 de la Audiencia Provincial de León, define la integridad moral como “un atributo de la persona, como ente dotado de dignidad por el solo hecho de serlo, esto es, como sujeto moral, fin en sí mismo investido de la capacidad para decidir responsablemente sobre el propio comportamiento. La garantía constitucional de la dignidad, como valor de la calidad indicada, implica la proscripción de cualquier uso instrumental de un sujeto y la imposición al mismo de algún menoscabo que no responda a fin constitucionalmente legítimo y legalmente previsto”(FJ2º)

<sup>747</sup> Sentencia de 7/11/2005 de la Audiencia Provincial de Orense (FJ2º) y AUTO 10/1/2005.

la integridad moral aparece como una emanación de la dignidad<sup>748</sup>. La integridad moral resulta de la conjunción del desprecio a la voluntad y la causación de sufrimientos a la víctima.

El delito del Art. 173 es un delito de resultado que contiene el elemento del trato degradante como acción u omisión y el menoscabo de la integridad moral como resultado<sup>749</sup>.

Según la Circular de la Fiscalía General del Estado 1/98, apartado 4º, el delito contra la integridad moral del Art. 173 permite el castigo, tanto de aquellas conductas aisladas que por su naturaleza tienen entidad suficiente para producir un menoscabo grave de la integridad moral de la víctima, cuanto de aquellas otras que, si bien, aisladamente consideradas no rebasarían el umbral exigido por este delito, en tanto, reiteradas o sistemáticas, realizadas habitualmente y consideradas en su conjunto, terminan produciendo menoscabo grave a la integridad moral.

En cuanto al bien jurídico de la integridad moral, hay sectores doctrinales que la identifica con la idea de incolumidad como derecho a ser tratado como persona y no como cosa, derecho que impide considerar a un individuo puro y simple medio para la consecución de cualquier fin lícito o ilícito<sup>750</sup>, insistiendo en la instrumentalización y cosificación que sufre el sujeto a quien no se respeta en tal derecho; para otros está vinculada a la idea de quiebra de la autonomía de la voluntad, de comportamientos contrarios a la integridad moral al dirigirse a doblegar la voluntad del sujeto pasivo y que causan una vejación<sup>751</sup> y por último otro sector doctrinal<sup>752</sup> acude para definir la integridad moral a la humillación y degradación que producen los comportamientos que tratan de evitarse o se prohíben aludiendo al derecho de la persona a no sufrir

---

<sup>748</sup> VILLEGAS FERNANDEZ, JM. “La dimensión penal de la tutela frente al acoso moral a los empleados públicos: el punto de vista del juez” en *El mobbing en la Administraciones Públicas: Cómo prevenirlo y sancionarlo* Thomson, Aranzadi, Pamplona. 2007, p. 144 y 145

<sup>749</sup> Auto de la Audiencia Provincial de Cáceres de 29/12/05, recaído en un asunto de acoso laboral. (FJ2º)

<sup>750</sup> DEL ROSAL BLASCO, B. “De las torturas y otros delitos contra la integridad moral”, en *Compendio de Derecho Penal español (Parte Especial)*. Edit. Marcial Pons. Barcelona, 2000, pp. 159 a 171.

<sup>751</sup> DÍAZ PITA, M. “El bien jurídico protegido en los nuevos delitos de tortura y atentado contra la integridad moral”, en *Estudios de Política Criminal*, Vol. XX, 1997, pp. 25 a 102.

<sup>752</sup> MUÑOZ SÁNCHEZ, J. “Los delitos contra la integridad moral”. Editorial Tirant lo Blanch. Valencia, 1999, p. 24.

sensaciones de dolor o sufrimiento físico o psíquico, humillante, vejatorio o envilecedor y le hagan perder su consideración de persona<sup>753</sup>.

En conclusión la integridad moral<sup>754</sup>, como manifestación de la dignidad humana, protegida autónoma e independientemente en el Derecho Penal debe ser entendida como el interés de toda persona a no ser sometida a comportamientos que se dirigen a humillarla y a degradarla, utilizándola como mero instrumento en manos del sujeto activo<sup>755</sup>, por lo que como a través del acoso moral se somete al trabajador a una situación de degradación y de humillación personal, sólo a través de la tutela del bien jurídico integridad moral se puede lograr una global protección del trabajador/a frente a esta clase de conductas.

El delito del Artículo 175 incluye el ataque genérico contra la integridad moral en el contexto de la Administración.

La infracción de este precepto se ha tratado por la jurisprudencia en relación con el delito de prevaricación.<sup>756</sup>

En cuanto al artículo 176 la tipificación de la conducta omisiva de la autoridad o funcionario que, faltando a los deberes de su cargo, permite que otras personas ejecuten los hechos previstos en ellos supone un avance en cuanto a la prevención del acoso laboral, concretamente en la Administración Pública en la que se aplica estrictamente el principio de jerarquía, y con la base de la tipificación de falta disciplinaria como “La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados”<sup>757</sup> o el encubrimiento o la inducción al acoso

---

<sup>753</sup> PÉREZ ALONSO, Esteban J.: - “Los nuevos delitos contra la integridad moral en el Código Penal de 1995”, en Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Granada, núm. 2, 1999, pp. 141 a 170.

<sup>754</sup> CONDE-PUMPIDO TOURÓN, C. “El derecho fundamental a la integridad moral reconocido en el artículo 15 de la Constitución: su tutela penal”, en La Ley, núm. 4196, 1996, pp. 1668 a 1670.

<sup>755</sup> PÉREZ MACHÍO, A “Concepto jurídico de “mobbing”, bien jurídico lesionado y su tutela jurídico-penal”. Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología. 2004, núm. 06-06, p. 06:1 -06:64

<sup>756</sup> STS 12/12/1994, relativa a un caso de mobbing en la Administración Local, desestimando el recurso al considerar que la cuestión era ajena a la jurisdicción penal en base al principio de mínima intervención.

Sin embargo, en otro caso, la sentencia de la Audiencia Provincial de Ávila de fecha 4/5/2005 confirma la condena por prevaricación impuesta por el Juzgado de lo Penal, pero absuelve por el atentado a la integridad moral del artículo 175 del Código Penal.

<sup>757</sup> Reglamento de Régimen Disciplinario (RD. 33/86, de 10/Enero) Artículo 7.1.d

,en este caso.<sup>758</sup>

El Código Penal <sup>759</sup> opera con un concepto de funcionario público más amplio que el del derecho administrativo, pues se considerará como tal a “todo el que por disposición inmediata de la ley o por elección o por nombramiento de autoridad competente participe en el ejercicio de funciones públicas”; e incluso, tratándose de normas penales contenidas en legislación específica, como es la electoral, el concepto de funcionario público se amplía además a “quienes desempeñen alguna función pública relacionada con las elecciones, y en particular los Presidentes y Vocales de las Juntas Electorales, los Presidentes y Vocales e Interventores de las Mesas Electorales y los correspondientes suplentes”.

La condición de funcionario público constituye una circunstancia agravante genérica de cualquier delito <sup>760</sup>, y asimismo una circunstancia que agrava específicamente muchos tipos delictivos, además de existir un conjunto de delitos definidos precisamente por su autoría por parte de funcionario público.

El requisito del abuso del cargo, es equivalente al de ejecutar el hecho con abuso de superioridad, que constituye, por sí misma, una agravante genérica, <sup>761</sup> cuando el acoso es descendente, pero ¿Qué ocurre si el acoso es ascendente o mixto? A tenor de la dicción literal del Art. 174 y 175 el acoso sería impune, al no concurrir uno de sus requisitos, lo que supone una restricción enorme a la punibilidad de estas conductas, que no sólo se dan de superior a inferior.

---

<sup>758</sup> La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), señala en el Artículo 93.2 Los funcionarios públicos o el personal laboral que indujeran a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

3. Igualmente, incurrirán en responsabilidad los funcionarios públicos o personal laboral que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos

<sup>759</sup> MANZANA LAGUARDA, R. “*Derechos y Deberes de los funcionarios Públicos*”. Editorial Tirant lo blanc. 2006, p.56.

<sup>760</sup> Artículo 22. Son circunstancias agravantes: 7. Prevalerse del carácter público que tenga el culpable.

<sup>761</sup> Artículo 22. Son circunstancias agravantes: 2... ejecutar el hecho ... con abuso de superioridad.

Este requisito, no se exige en el artículo 176, por lo que cabría la aplicación del mismo a todo tipo de acoso: ascendente, descendente o mixto, en relación a la sanción del la autoridad o funcionario, que omitiendo los deberes de su cargo, permita que un sujeto acose a otro, se entiende dentro del ámbito de dirección de esa autoridad o funcionario, por lo que cabría incluir al personal laboral.

El abuso de superioridad, contemplada en artículo 22.2ª del Código Penal, se caracteriza por la debilitación de la defensa de la víctima, manifestada por la superioridad personal, instrumental o medial del agresor (STS 619/94, de 18-3); y requiere la concurrencia de los siguientes requisitos: a) situación de superioridad, es decir, un importante desequilibrio de fuerzas a favor de la parte agresora frente al agredido, derivada de cualquier circunstancia, bien referida a los medios utilizados para agredir (superioridad medial) bien al hecho de que concurren una pluralidad de atacantes (...) (superioridad personal); b) ha de ser tal que produzca una disminución notable en las posibilidades de defensa del ofendido, sin que llegue a eliminarlas, pues si esto ocurriera, nos encontraríamos en presencia de la alevosía; y c) que el agresor conózca esa situación de desequilibrio de fuerzas y se aproveche de ello para una más fácil realización del delito; y d) que esa superioridad de la que se abusa no sea inherente al delito (SS TS 357/2002, de 4-3; 1551/2003, de 14-11; 98/2004, de 29-1; 474/2005, de 17-3; 717/2005, de 18-5; 896/2006, de 14-9; 370/2006, de 30-3).

Al no recoger el Código Penal el acoso laboral discriminatorio, si se da el caso, cabría aplicar la agravante del artículo 22 que señala: "4. Cometer el delito por motivos racistas, antisemitas u otra clase de discriminación referente a la ideología, religión o creencias de la víctima, la etnia, raza o nación a la que pertenezca, su sexo, orientación o identidad sexual, la enfermedad que padezca o su discapacidad".

Por otro lado, el Código Penal de 1995 ya recogía, frente al Código penal de 1973<sup>762</sup> el acoso sexual en el ámbito laboral, incluida la relación de la función pública en la Administración<sup>763</sup>. Así se señala en el artículo 184. 1.º "El que solicitare favores

---

<sup>762</sup> Ley Orgánica 11/99, de 30 de abril modifica las normas del Código Penal de 1995 relativas a los delitos contra la libertad sexual.

<sup>763</sup> Según la sentencia del Tribunal Supremo 1104/2000 de 26 de junio, "*el acoso sexual, al constituir un atentado a la libre decisión de no verse involucrado en una relación sexual indeseada, está afectando a la esfera íntima de la persona cuya protección proclama el Art. 18.1 de la Constitución*".

de naturaleza sexual para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima a una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil y humillante, será castigado como autor de acoso sexual, con la pena de arresto de seis a doce fines de semana o multa de tres a seis meses.<sup>2</sup> Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleciéndose de una situación de superioridad laboral docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses.<sup>3</sup> Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 del presente artículo.”

Este delito se enmarca dentro de los Delitos contra la libertad e indemnidad sexuales que se recogen en el Título VIII del Libro II del Código Penal de 1995.

El delito de acoso sexual requiere una mera solicitud sexual objetiva, gravemente intimidatoria, hostil o humillante como resultado típico del delito, pretendiéndose proteger de conductas contra la integridad moral, la dignidad y el libre desarrollo de las personas.

Para la perfección del delito se requiere la mera solicitud, la demanda sexual sin que sea necesario un contacto corporal. La formulación de dicha solicitud deberá ser verbal, escrita o incluso a través de la gestulación. Pero en aras del principio de seguridad jurídica se requiere que la acción responda a criterios de seriedad e inequívocabilidad, y “presente la suficiente intensidad como para ser merecedora no ya de un reproche social sino de un reproche penal”.

La solicitud de favores ha de contener una inequívoca connotación sexual, que incida en la esfera del libre desarrollo de la persona en el ámbito moral, en la libertad de



desarrollo sexual de la víctima y además genere una situación objetiva y gravemente intimidatoria hostil y humillante.

Frente a ello, es tal la “conducta amistosa sexualmente aceptada”, que no constituye delito<sup>764</sup>, aunque el Tribunal Constitucional ha señalado que la cortesía e incluso una relación cordial no justifican el acoso como tampoco lo justifica un físico atractivo en la empleada o una forma de vestir desenfadada.

El sometimiento de la víctima a una situación de humillación, intimidación y de hostilidad ha de ser objetiva, es decir que objetivamente pueda calificarse como un atentado a la integridad moral<sup>765</sup>, la situación humillante ha de ser significativa, de forma que incida en la toma de decisiones del sujeto pasivo, sometiéndolo a un entorno laboral en el que no pueda desenvolverse con normalidad y que ante la actitud persistente del solicitante una vez se haya producido el rechazo expreso e inequívoco, se produzca una situación que objetivamente pueda calificarse de humillante. Para apreciar tal objetividad se valorará el clima intimidatorio como una situación marcada por la amenaza de un daño injusto, posible irreparable y que constriña psicológicamente al sujeto produciéndole un daño mayor que el representado por la demanda sexual.

Sujeto activo<sup>766</sup> del delito de acoso sexual serán aquellos que soliciten favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero creando una situación hostil, humillante o gravemente intimidatoria, siempre que se encuentren en una relación laboral, docente o de prestación de servicios. Antes de la modificación del Código Penal por la L.O. 11/99, de 30 de abril se requería que la relación entre sujeto activo y sujeto pasivo fuera de superioridad jerárquica, lo que impedía considerar la posibilidad de que se diera éste delito entre compañeros de trabajo. Actualmente, incluyéndose a los compañeros como

---

<sup>764</sup> La STS 1135/2000, de 23 de junio de 2000 establece que “la atención sexual se convierte en acoso sexual si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha indicado claramente que la considera ofensiva y que lo que distingue el acoso del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y el segundo es aceptado y mutuo.”

<sup>765</sup> VEL ÁZQUEZ BARÓN, A. “Delito de acoso Sexual”. Ed. Bosch, S.A. Barcelona 2000. Biblioteca Básica de Práctica Procesal. p2-65

<sup>766</sup> BERNET SOTO, A. “Informe sobre el acoso sexual en el trabajo análisis de su regulación penal y extrapenal” Noticias Jurídicas. Junio 2006. 3.

sujeto activo o pasivo, se reconoce la posibilidad de acoso sexual ambiental en una relación de igualdad.

El objeto de protección no es la libertad sexual en sentido estricto sino que es la “indemnidad o intangibilidad sexual” del sujeto pasivo el concepto que da sentido a la prohibición penal”<sup>767</sup>.

La integridad moral representa el valor inmediatamente protegido en la figura de acoso sexual, y se intenta proteger la libre formación de la voluntad como objeto de lesión, distinto y al margen del objeto de protección, representado por la integridad moral. En el caso de delito de acoso sexual el requerimiento ex lege de la producción de una situación hostil, humillante y gravemente intimidatoria supone una lesión de bien jurídico protegido y no su mera puesta en peligro.

En relación con el segundo párrafo del Art. 184 es requisito para que se de el tipo penal agravado de acoso sexual con prevalimiento de superioridad, la existencia de la superioridad laboral, docente o jerárquica que se produzca un abuso de poder, de autoridad, que sea anterior a la producción de las conductas típicamente relevantes puesto que es requisito de ésta superioridad que se cause un mal a la víctima relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en aquél ámbito. Así el tipo agravatorio viene dado por el abuso de poder. Será prevalimiento de superioridad el aprovechamiento consciente de una posición ventajosa de carácter docente, laboral o jerárquica que el sujeto activo ostenta respecto a la víctima.

En cuanto al anuncio expreso o tácito de causar un mal a la víctima relacionado con sus legítimas expectativas, destaca el carácter tácito de la producción de dicho mal, es decir que debido de dicha superioridad jerárquica pueda deducirse que ésta represalia puede darse al no acceder a las solicitudes sexuales del acosador, y que por la situación laboral, docente o jerárquica le es más fácil adoptar que si se encontrara en otra situación. El anuncio expreso de éste mal<sup>768</sup>, deberá ser injusto, futuro determinado y

---

<sup>767</sup> MARTIN EVANGELIO, Á, “*El nuevo delito de acoso sexual*”, Ediciones Revista General de Derecho, 2003, 1ª edición Valencia.

<sup>768</sup> Sentencia de la Audiencia Provincial de Murcia de 21 de septiembre de 1998

posible y relacionado con las expectativas que pueda tener dentro de ese ámbito laboral y ha de estar investido de seriedad, gravedad y verosimilitud.

Al anuncio de éste mal se añade la exigencia de que se concrete con las legítimas expectativas de la víctima, entendiéndose por “legítimas expectativas” como las aspiraciones, opciones o esperanzas legítimas (es decir en atención a las capacidades méritos y rendimiento concreto del perjudicado) que el sujeto puede conseguir en el ámbito laboral docente o de prestación de servicios, entendiéndolo como su aspiración legal o racional a la que el sujeto puede tener acceso.

En el último párrafo del Art. 184 se describe la mayor agravación de éste delito atendiendo a la especial vulnerabilidad del sujeto pasivo sobre el que recae la acción, dada por razón la edad, enfermedad o situación de la víctima. En razón de la edad deberá estar a lo que la normativa laboral establezca acerca de la edad mínima requerida para trabajar, establecida en 16 años, y a partir de ahí valorar la posible fragilidad del sujeto pasivo. Lo relevante no es la edad concreta que pueda tener el mismo si no el desvalimiento del sujeto pasivo, que ha quedado en tal situación por derivación de la realización típica del acoso precedente. Se requiere que el sujeto activo sea consciente de la misma para poder aplicar dicha agravante. La mayor necesidad de pena se justifica por la menor posibilidad de defensa del sujeto pasivo siendo pues necesaria un incremento de tutela penal, y facilita la creación del ambiente intimidatorio exigido en el tipo básico de éste delito.

Para concluir, señalar que en el Libro I I, Título XI X (Delitos contra la administración Pública), Capítulo IX (De las negociaciones y actividades prohibidas a los funcionarios públicos y de los abusos en el ejercicio de su función), ya se recogía por el Código Penal de 1995 el artículo 443 que sancionaba con la pena de prisión de 1 a 2 años e inhabilitación absoluta por tiempo de 6 a 12 años, a la autoridad o funcionario público que solicitare sexualmente a una persona que, para sí misma o para su cónyuge u otra persona con la que se halle ligado de forma estable por análoga relación de afectividad, ascendiente, descendiente, hermano, por naturaleza, por adopción, o afín en los mismos grados, tenga pretensiones pendientes de la resolución de aquél o acerca de las cuales deba evacuar informe o elevar consulta a un superior».

En relación con lo anterior, añade el Art. 445: «Las penas previstas en los dos artículos anteriores se impondrán sin perjuicio de las que correspondan por los delitos contra la libertad sexual efectivamente cometidos» (los correspondientes a los artículos 178 a 194).

Ambos artículos son aplicables al funcionario público que realice esas conductas frente a otro funcionario público.

La sentencia de 13 de diciembre de 1999 del Tribunal Constitucional, la primera dictada en materia de acoso sexual por el Alto Tribunal, conceptúa el acoso en su fundamento jurídico tercero en el sentido siguiente: «...queda prohibido no sólo el acoso en el cual el sometimiento de la mujer o del hombre a tales requerimientos no queridos ni pedidos de empleadores o compañeros se erige en un peligro de la estabilidad en el empleo, la promoción o la formación profesional o cualesquiera otras condiciones en el trabajo o en el salario, sino también, el acoso sexual consiste en un comportamiento de carácter libidinoso no deseado por generar un ambiente laboral desagradable, incómodo, intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante para el trabajador.»

#### 8.1.4 Regulacion Administrativa

Las situaciones de mobbing en la Administración, suelen cristalizar en un conjunto de actuaciones y no en actuaciones de carácter único, lo que obliga al órgano administrativo o jurisdiccional que esté llamado a controlar la actuación generadora de mobbing a deba tener en cuenta múltiples conductas para poder así combatir las consecuencias de aquél, por lo que lo más recomendable para evitar problemas en el control de estas conductas sería la de provocar que se produzcan, con carácter formal actos administrativos, de modo que la persona que se vea afectada pueda después recurrir individualizadamente o, de ser posible temporalmente dada la perentoriedad de

los plazos recurso tanto en vía administrativa como jurisdiccional, conjuntamente.

La forma de provocar la emisión de un acto administrativo, sea expreso o sea presunto, es la de denunciar ante la o el responsable del correspondiente órgano administrativo las actuaciones causantes de mobbing que se vengán padeciendo, bien se hayan causado por otros u otros empleados públicos o bien se hayan causado por la Autoridad a la que se prestan los servicios.

Así, si se dicta un acto administrativo que es desfavorable para la persona afectada cabría acudir ante la jurisdicción contencioso administrativa para y lo mismo ocurrirá si el acto administrativo no se dicta pues la actuación presunta de una Administración pública es impugnabile también ante los Tribunales.

Los mecanismos de tutela para el personal empleado público funcionario tanto en esta materia como en otras, son, por un lado la protección en vía administrativa ante la obligación de los poderes públicos de velar para evitar que se produzcan situaciones de mobbing en las Administraciones que rigen. El mobbing respecto de los empleados públicos frecuentemente proviene de sus superiores, fundamentalmente si aquél que lo padece es el personal técnico o quienes ostentan puestos relevantes en la estructura administrativa. Si la Autoridad administrativa no pone fin a la situación denunciada, siempre se obtendría un acto administrativo, expreso o presunto, que podrá ser objeto de control jurisdiccional posterior.

El otro camino a tomar es el de acudir a la vía contencioso administrativa; en este caso existen dos posibilidades, entender que se produce una infracción de derechos fundamentales reconocidos constitucionalmente o bien considerar que la vulneración se produce de la legalidad ordinaria.

El ordenamiento jurídico administrativo presenta algunas peculiaridades tanto en su configuración legislativa como, sobre todo en su actual aplicación práctica por los Tribunales, y la relación funcional tiene una naturaleza eminentemente estatutaria.

Para obtener una tutela judicial efectiva, hay que incardinar las situaciones de mobbing en alguna infracción normativa. Sin perjuicio de la incardinación en el ámbito

genérico de protección del valor de la dignidad de la persona, ante auténticas situaciones de acoso moral ninguna dificultad habría para acudir al procedimiento para la protección de los derechos fundamentales de la persona (Art.114 de la Ley 29/98 de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa<sup>769</sup>), en los casos de los

---

<sup>769</sup> Artículo 114. 1. El procedimiento de amparo judicial de las libertades y de derechos, previsto en el artículo 53.2 de la Constitución española, se regirá, en el orden contencioso-administrativo, por lo dispuesto en este capítulo y, en lo no previsto en él, por las normas generales de la presente Ley.

2. Podrán hacerse valer en este proceso las pretensiones a que se refieren los artículos 31 y 32, siempre que tengan como finalidad la de restablecer o preservar los derechos o libertades por razón de los cuales el recurso hubiere sido formulado.

3. A todos los efectos, la tramitación de estos recursos tendrá carácter preferente.

Artículo 115. 1. El plazo para interponer este recurso será de diez días, que se computarán, según los casos, desde el día siguiente al de notificación del acto, publicación de la disposición impugnada, requerimiento para el cese de la vía de hecho, o transcurso del plazo fijado para la resolución, sin más trámites.

Cuando la lesión del derecho fundamental tuviera su origen en la inactividad administrativa, o se hubiera interpuesto potestativamente un recurso administrativo, o, tratándose de una actuación en vía de hecho, no se hubiera formulado requerimiento, el plazo de diez días se iniciará transcurridos veinte días desde la reclamación, la presentación del recurso o el inicio de la actuación administrativa en vía de hecho, respectivamente.

2. En el escrito de interposición se expresará con precisión y claridad el derecho o derechos cuya tutela se pretende y, de manera concisa, los argumentos sustanciales que den fundamento al recurso.

Artículo 116. 1. En el mismo día de la presentación del recurso o en el siguiente, el Secretario judicial requerirá con carácter urgente al órgano administrativo correspondiente, acompañando copia del escrito de interposición, para que en el plazo máximo de cinco días a contar desde la recepción del requerimiento remita el expediente acompañado de los informes y datos que estime procedentes, con apercibimiento de cuanto se establece en el artículo 48.

2. Al remitir el expediente, el órgano administrativo lo comunicará a todos los que aparezcan como interesados en el mismo, acompañando copia del escrito de interposición y emplazándoles para que puedan comparecer como demandados ante el Juzgado o Sala en el plazo de cinco días.

3. La Administración, con el envío del expediente, y los demás demandados, al comparecer, podrán solicitar razonadamente la inadmisión del recurso y la celebración de la comparecencia a que se refiere el artículo 117.2.

4. La falta de envío del expediente administrativo dentro del plazo previsto en el apartado anterior no suspenderá el curso de los autos.

5. Cuando el expediente administrativo se recibiese en el Juzgado o Sala una vez transcurrido el plazo establecido en el apartado 1 de este artículo, el Secretario judicial lo pondrá de manifiesto a las partes por plazo de cuarenta y ocho horas, en el que podrán hacer alegaciones, y sin alteración del curso del procedimiento.

Artículo 117. 1. Recibido el expediente o transcurrido el plazo para su remisión y, en su caso, el del emplazamiento a los demás interesados, el Secretario judicial, dentro del siguiente día, dictará decreto mandando seguir las actuaciones. Si estima que no procede la admisión, dará cuenta al Tribunal quien, en su caso, comunicará a las partes el motivo en que pudiera fundarse la inadmisión del procedimiento.

2. En el supuesto de posibles motivos de inadmisión del procedimiento, el Secretario judicial convocará a las partes y al Ministerio Fiscal a una comparecencia, que habrá de tener lugar antes de transcurrir cinco días, en la que se les oír sobre la procedencia de dar al recurso la tramitación prevista en este capítulo.

3. En el siguiente día, el órgano jurisdiccional dictará auto mandando proseguir las actuaciones por este trámite o acordando su inadmisión por inadecuación del procedimiento.

Artículo 118. Acordada la prosecución del procedimiento especial de este capítulo, el Secretario judicial pondrá de manifiesto al recurrente el expediente y demás actuaciones para que en el plazo improrrogable de ocho días pueda formalizar la demanda y acompañar los documentos.

Artículo 119. Formalizada la demanda, el Secretario judicial dará traslado de la misma al Ministerio Fiscal y a las partes demandadas para que, a la vista del expediente, presenten sus alegaciones en el plazo común e improrrogable de ocho días y acompañen los documentos que estimen oportunos.

Artículo 120. Evacuado el trámite de alegaciones o transcurrido el plazo para efectuarlas, el órgano jurisdiccional decidirá en el siguiente día sobre el recibimiento a prueba, con arreglo a las normas

Artículos 31 y 32 de este cuerpo legal <sup>770</sup>, sin perjuicio del procedimiento ordinario o abreviado.

La sentencia en materia de protección de los derechos fundamentales de la persona estimará el recurso cuando la disposición, la actuación o el acto incurran en cualquier infracción del ordenamiento jurídico, incluso la desviación de poder, y como consecuencia de la misma vulneren un derecho de los susceptibles de amparo.

En cuanto al procedimiento ordinario o abreviado, la persona afectada podrá acudir a los Tribunales, tras haber generado un acto administrativo, señalando que la actuación que padece infringe una norma jurídica que configura su función en relación con el puesto que ocupa planteando de forma clara, concreta y con la conclusión de que se ha producido una actuación que infringe el ordenamiento jurídico, la cuestión ante la jurisdicción contenciosa.

La víctima de acoso laboral en la Administración Pública podrá solicitar <sup>771</sup>la anulación del acto administrativo que se impugna, la adopción de medidas que hagan cesar la conducta denunciada, la adopción de medidas que repongan la situación en el estado anterior en que se encontraba antes de la conducta acosadora, lo que en el ámbito

---

generales establecidas en la presente Ley, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 57. El período probatorio no será en ningún caso superior a veinte días comunes para su proposición y práctica.

Artículo 121. 1. Concluidas las actuaciones, el órgano jurisdiccional dictará sentencia en el plazo de cinco días.

2. La sentencia estimará el recurso cuando la disposición, la actuación o el acto incurran en cualquier infracción del ordenamiento jurídico, incluso la desviación de poder, y como consecuencia de la misma vulneren un derecho de los susceptibles de amparo.

3. Contra las sentencias de los Juzgados de lo Contencioso-administrativo procederá siempre la apelación en un solo efecto.

<sup>770</sup> Artículo 31. 1. El demandante podrá pretender la declaración de no ser conformes a Derecho y, en su caso, la anulación de los actos y disposiciones susceptibles de impugnación según el Capítulo precedente.

2. También podrá pretender el reconocimiento de una situación jurídica individualizada y la adopción de las medidas adecuadas para el pleno restablecimiento de la misma, entre ellas la indemnización de los daños y perjuicios, cuando proceda.

Artículo 32. 1. Cuando el recurso se dirija contra la inactividad de la Administración pública, conforme a lo dispuesto en el artículo 29, el demandante podrá pretender del órgano jurisdiccional que condene a la Administración al cumplimiento de sus obligaciones en los concretos términos en que estén establecidas.

2. Si el recurso tiene por objeto una actuación material constitutiva de vía de hecho, el demandante podrá pretender que se declare contraria a Derecho, que se ordene el cese de dicha actuación y que se adopten, en su caso, las demás medidas previstas en el artículo 31.2.

<sup>771</sup> MARCOS J.I./MOLINA NAVARRETE C. “*El mobbing en las Administraciones Públicas: un cuadro global de los mecanismos de protección en el orden contencioso-administrativo*”, en *El mobbing en las Administraciones Públicas: cómo prevenirlo y sancionarlo*. Thomson, Aranzadi 2007, p 64.



funcionarial plantea problemas prácticos porque es posible que el transcurso del tiempo sin la actividad de imputación adecuada haya podido consolidar ciertas situaciones administrativas y, en su caso, la indemnización de daños y perjuicios derivados del acoso padecido, incluidos daños morales respecto de los que la dificultad será la de cuantificarlos.

El Art. 146.1º LRJPAC, en su redacción dada por Ley 4/1999 de 13/Enero, establece que la responsabilidad penal del personal al servicio de las Administraciones públicas, se exigirá de acuerdo con lo previsto en la legislación correspondiente. Por ello, en cualquier momento del expediente disciplinario en que el instructor aprecie que la presunta falta puede ser constitutiva de delito o falta penal, lo pondrá en conocimiento de la autoridad que hubiere ordenado la incoación del expediente, para su oportuna comunicación al Ministerio Fiscal.

También el Art. 146.1º LRJPAC, establece que la responsabilidad civil derivada del delito se exigirá de acuerdo con lo previsto en la legislación correspondiente.

Debe tenerse en cuenta que la Administración va a responder subsidiariamente de los daños causados por los penalmente responsables de los delitos dolosos o culposos<sup>772</sup>, cuando éstos sean autoridad, agentes y contratados de la misma o funcionarios públicos en el ejercicio de sus cargos o funciones, siempre que la lesión sea consecuencia directa del funcionamiento de los servicios públicos que les estuvieren confiados, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial derivada del funcionamiento normal o anormal<sup>773</sup> de

---

<sup>772</sup> Artículo 121 del Código Penal: "El Estado, la Comunidad Autónoma, la provincia, la isla, el municipio y demás entes públicos, según los casos, responden subsidiariamente de los daños causados por los penalmente responsables de los delitos dolosos o culposos, cuando éstos sean autoridad, agentes y contratados de la misma o funcionarios públicos en el ejercicio de sus cargos o funciones siempre que la lesión sea consecuencia directa del funcionamiento de los servicios públicos que les estuvieren confiados, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial derivada del funcionamiento normal o anormal de dichos servicios exigible conforme a las normas de procedimiento administrativo, y sin que, en ningún caso, pueda darse una duplicidad indemnizatoria.

Si se exigiera en el proceso penal la responsabilidad civil de la autoridad, agentes y contratados de la misma o funcionarios públicos, la pretensión deberá dirigirse simultáneamente contra la Administración o ente público presuntamente responsable civil subsidiario."

<sup>773</sup> Artículo 106 de la Constitución Española de 1978:

1. Los Tribunales controlan la potestad reglamentaria y la legalidad de la actuación administrativa, así como el sometimiento de ésta a los fines que la justifican.
2. Los particulares, en los términos establecidos por la Ley, tendrán derecho a ser indemnizados por toda lesión que sufran en cualquiera de sus bienes y derechos, salvo en los casos de fuerza mayor, siempre que la lesión sea consecuencia del funcionamiento de los servicios públicos.

dichos servicios exigible conforme a las normas de procedimiento administrativo, y sin que, en ningún caso, pueda darse una duplicidad indemnizatoria.

Si se exigiera en el proceso penal las responsabilidades civiles de la autoridad, agentes y contratados de la misma o funcionarios públicos, la pretensión deberá dirigirse simultáneamente contra la Administración o ente público presuntamente responsable civil subsidiario.

Ahora bien, si no media delito, el interesado no podrá reclamar directamente la responsabilidad civil al funcionario causante del daño, ni ante los tribunales de este orden jurisdiccional, ni ante las instancias administrativas., sino que deberá dirigirse de forma exclusiva y directa contra la Administración, y ésta, cuando hubiere indemnizado a los lesionados, exigirá de oficio al funcionario causante del daño la responsabilidad en que hubiera incurrido por dolo, o culpa o negligencia graves, previa instrucción del procedimiento que reglamentariamente se establezca, y ponderando, entre otros, de los siguientes criterios: el resultado dañoso producido, la existencia o no de intencionalidad, la responsabilidad profesional del personal al servicio de las Administraciones públicas y su relación con la producción del resultado dañoso. El perjudicado, no obstante, carece de legitimación para exigir la acción de regreso de la Administración frente al funcionario.

Por otra parte, no resultaría factible en el seno del procedimiento disciplinario la simultánea exigencia de responsabilidades civiles al funcionario, ya que la compatibilidad entre ambas acciones -sancionadora e indemnizatoria- constituye una previsión que, aunque referida expresamente al procedimiento sancionador, no resulta de aplicación al disciplinario.

## 8.2 JURISPRUDENCIA

En este apartado vamos a hacer un estudio del tratamiento del mobbing en la jurisprudencia española. Dada la extensión del tratamiento de la materia, vamos a diferenciar:

### 8.2.A Concepto de “mobbing”.

No existe una definición unificada de *mobbing*, que se ha ido perfilando a través de aproximaciones, primero provenientes de la psiquiatría psicología y sociología para luego concretarse a nivel jurisprudencial y normativo.

La Sentencia 06/02/2009 Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León sede en Valladolid Contencioso-Administrativo sec. 3ª, S 6-2-2009, nº 302/2009 <sup>774</sup>, que puede considerarse el primer pronunciamiento sobre el acoso moral en España, se refiere a este "ítem" definitorio, incluyendo definiciones a nivel europeo. Dicha sentencia señala "Acogiendo la definición de algún tratadista -Xiol Ríos en el "Mobbing" (Acoso Psicológico) en la Función Pública en Cuadernos de Derecho Judicial- puede traerse a colación la contenida en el Libro Blanco sobre *mobbing* del Equipo de Investigación Cisneros, en el que se define a éste como "el continuado y deliberado maltrato verbal y moral que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización o su sometimiento a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos, o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra dignidad del trabajador".

---

<sup>774</sup>Ponente: Pardo Muñoz, Francisco Javier

Resumen El TSJ desestima el recurso de apelación interpuesto frente a resolución que denegó la indemnización solicitada por la recurrente como consecuencia de los daños sufridos por el acoso laboral psicológico que la misma alega. La Sala rechaza la pretensión de la actora razonando que existe *mobbing* cuando se produce un maltrato continuado y deliberado en el trabajo por parte de los compañeros o superiores con el objeto de obtener su salida de la organización o su sometimiento. Indica el Tribunal que el acoso debe ser reiterado, sistemático, producido intencionadamente y persiguiendo un fin, elementos que no concurren en la presente litis y que son necesarios para poder apreciar la situación de acoso que se denuncia en la demanda.

Recurso de apelación núm. 556/08 interpuesto contra la Sentencia de 30 de abril de 2008 dictada en el procedimiento ordinario 80/07 seguido ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 2 de Valladolid, que desestimó el recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña Begoña contra la desestimación por silencio administrativo de la reclamación presentada en fecha 13 de septiembre de 2006 frente a la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León, reclamando la suma de 26.053,26 EUROS por daños materiales y morales sufridos como consecuencia de la situación de acoso laboral que afirma haber padecido durante la prestación de servicios como Ayudante Técnico de Radiología, considerando la resolución impugnada conforme a Derecho, por entender, en conclusión, que aún admitiendo la existencia de situaciones irregulares a lo largo de la relación de servicios de la actora -nombrada personal interino mediante Orden de 9 de julio de 1994, en puesto de trabajo de Ayudante Técnico de Radiología- y que ésta presenta un menoscabo en su salud, no resulta probado que haya existido un acoso laboral -actuación voluntaria con finalidad consciente de destruirle psicológicamente- como medio antijurídico de provocar en aquélla el daño que sufre en su salud, que es lo que daría lugar a apreciar la existencia de *mobbing* como causa de la responsabilidad patrimonial que se reclama. Segundo.- Sobre la responsabilidad patrimonial de la Administración en supuestos de acoso moral en el trabajo ("*mobbing*").

Fallo. Desestimar el recurso de apelación formulado por doña Begoña contra la Sentencia de 30 de abril de 2008 dictada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 2 de Valladolid, que se confirma en su integridad, condenando a la apelante a las costas de esta alzada.

La expresiva STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 10 de noviembre de 2007, dice que "El acoso moral es objeto de un estudio pluridisciplinar en el que participan la psicología, la psiquiatría, la sociología y, como no, el Derecho. El Diccionario de la Real Academia de la Lengua, define el verbo acosar como acción de perseguir, sin darle tregua ni reposo, a un animal o a una persona. El añadido al acoso del calificativo moral viene a incidir en que el acosado persigue conseguir el desmoronamiento íntimo, psicológico, de la persona. Cuando en la condición humana predominan los instintos, sin control por la razón, la perversión del hombre es capaz de generar los más abominables sufrimientos. Se ha de mostrado que hay ámbitos profesionales especialmente propicios para el nacimiento y desarrollo de este fenómeno, como son el de la Administración Pública y el de la Enseñanza, en los que rigen, preponderantemente, principios de jerarquía, de rigurosa reglamentación y de acusado conservadurismo. En el fondo laten en el acosador instintos y sentimientos de envidia, de frustración, de exacerbado egoísmo, de celos, de miedo, de rivalidad y, muy particularmente, de narcisismo. Lo que genera graves problemas de convivencia y produce lesiones psíquicas en la persona del acosado deteriorando la normal integración en el seno de la empresa conducente a un absentismo laboral por baja médica que trastorna el normal desarrollo del trabajo y la consiguiente carga para las arcas de la Seguridad Social. Efectos que trastocan el entorno familiar, laboral y social, del acosado. La Carta Social Europea de 3 de mayo de 1996, al referirse al acoso moral, habla de "actos condenables o explícitamente hostiles dirigidos de modo repetido contra todo asalariado en el lugar de trabajo..." y la Comisión Europea, en 14 de mayo de 2001, señala, también, como característica esencial del acoso, "los ataques sistemáticos y durante mucho tiempo de modo directo o indirecto...". Las Directivas de la Unión Europea, la 43/2001, de 29 de junio, y la 78/2001, de 27 de noviembre, al referirse al acoso moral, desde la perspectiva jurídica de la igualdad de trato en el empleo y con independencia del origen étnico, lo consideran como una conducta de índole discriminatoria que atenta contra la dignidad de la persona y crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo. Seguidamente, la sentencia recoge los perfiles objetivos y subjetivos del acoso moral, que "debe tener, siempre, unos perfiles objetivos como son los de la sistematicidad, la reiteración y la frecuencia, requisito este el de la permanencia en el tiempo tradicionalmente aceptado en nuestra doctrina judicial (STSJ País Vasco 20-4-02, STSJ Galicia 8-4-03, STSJ Canarias/Las Palmas 28-4-03) y al propio tiempo, otros subjetivos como son los de la

intencionalidad y el de la persecución de un fin.” “Son, por tanto, elementos básicos de este anómalo proceder humano, de una parte, la intencionalidad o elemento subjetivo, orientado a conseguir el perjuicio a la integridad moral de otro, aunque no se produzca un daño a la salud mental del trabajador, (el concepto de integridad moral es distinto del de salud) requisito éste, siempre exigido en este irregular comportamiento o actitud y, de otra parte, la reiteración de esa conducta de rechazo que se desarrolla de forma sistemática durante un período de tiempo. Lo importante es que el comportamiento sea objetivamente humillante, llevando así implícito el perjuicio moral, pues si se piensa que el acosador puede ser un enfermo y no por tanto responsable de sus actos, la búsqueda del resultado de humillación o vejación es un elemento normal de este comportamiento, pero no necesario. (Rojas Rivero).” “Lo que caracteriza al acoso moral es, sin duda alguna, la sistemática y prolongada presión psicológica que se ejerce sobre una persona (se le ningunea, hostiga, amilana, machaca, fustiga, atemoriza, amedrenta, acobarda, asedia, atosiga, veja, humilla, persigue o arrinconan) en el desempeño de su trabajo, tratando de destruir su comunicación con los demás y atacando su dignidad personal con el fin de conseguir que, perturbada su vida laboral, se alinee de la misma provocando su autoexclusión.” “En este orden de ideas, en definición a nuestro modo de ver muy clarificadora, Cavas Martínez define el acoso moral como "comportamientos, actos o conductas llevados a cabo por una o varias personas en el entorno laboral que, de forma persistente en el tiempo, tiene como objetivo intimidar, apocar, amilanar y consumir emocionalmente e intelectualmente a la víctima, con vistas a forzar su salida de la organización o a satisfacer la necesidad patológica de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador como medio de reafirmación personal". “El acoso laboral precisa de una efectiva y seria presión psicológica, bien sea ésta de un superior o de un compañero -acoso vertical y horizontal- que sea sentida y percibida por el trabajador acosado al que causa un daño psíquico real que le hace perder la posibilidad de una normal convivencia en su propio ámbito profesional. A veces, las prácticas de acoso u hostigamiento suponen un estilo de gestión que busca la clave del éxito empresarial en la obediencia al jefe o líder de la organización. (Molina Navarrete). Se trataría de una forma de dominio sobre las personas, erradicado en el mundo civilizado, en la que el poder ha de ocultarse para poder seguir ejercitándose.” “Intencionalidad y sistemática reiteración de la presión (Leymann, en términos generales lo conc reta en una vez por semana durante al menos seis meses) son requisitos necesarios para poder hablar de acoso moral en el trabajo, en el que, a semejanza del reino animal, miembros débiles de

una misma especie se coaligan contra un individuo más fuerte al que, por diversos motivos, se ataca y excluye de la Comunidad". "Sin embargo, dicha sentencia que venimos citando de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid de 10 de noviembre de 2007, tras matizar que "Con todo, tanto el requisito de la intencionalidad como el de la duración en el tiempo parecen suavizarse en el Derecho Comunitario (Directivas 2000/43 del Consejo de 29 de junio de 2000, 2000/78 del Consejo de 27 de noviembre de 2000, 2002/73 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002). Así, la duración o reiteración de será de terminarla e interpretar en cada supuesto concreto, y no resulta imprescindible que quienes acosan lo hagan por una intencionalidad u objetivo, es suficiente los efectos producidos contengan un ataque contra la dignidad de la persona que lo padece o se haya creado un entorno hostil, degradante o humillante", también refiere que "no toda actitud de tensión en el desarrollo de la actividad laboral puede merecer el calificativo de acoso moral. Hemos de distinguir lo que es una conducta de verdadera hostilidad, vejación y persecución sistemática de lo que puede ser la exigencia rigurosa de determinado comportamiento laboral, o un ejercicio no regular del poder directivo empresarial, pero que no pretende socavar la personalidad o estabilidad emocional del trabajador."

La misma referencia al carácter multidisciplinario en el tratamiento del acoso laboral la hace la Sentencia 07 /11/2006 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid Sección Segunda, Social, nº 839/2006, rec. 3209/2006 <sup>775</sup>(Fundamento de Derecho único)

---

<sup>775</sup>Ponente: Morales Valez, Concepción

Resumen Frente a sentencia que denegó a la actora la resolución contenciosa por la existencia de acoso moral, recurre la misma en suplicación. La Sala desestima el recurso, pues si bien la intencionalidad y la sistemática reiteración de la presión son requisitos necesarios para poder hablar de acoso moral en el trabajo. Sin embargo, no toda actitud de tensión en el desarrollo de la actividad laboral puede merecer el calificativo de acoso moral, por lo que se ha de distinguir lo que es una conducta de verdadera hostilidad, vejación y persecución sistemática de lo que puede ser la exigencia rigurosa de determinado comportamiento laboral. No puede, en este orden de cosas, confundirse el acoso moral con los conflictos, enfrentamientos y desentendidos laborales en el seno de la empresa por defender los sujetos de la relación laboral intereses contrapuestos. El conflicto, que tiene sus propios cauces de solución en el Derecho del Trabajo, es inherente a éste, al menos en una concepción democrática y no armónica de las relaciones laborales; llegándose a afirmar que el conflicto es "una patología normal de la relación de trabajo".

Fallo. Que desestimando el recurso interpuesto por la representación procesal de la parte actora recurrente confirmamos la sentencia de instancia en todos sus términos, si no hacer especial pronunciamiento de costas, ni en materia de depósitos y consignaciones, conforme a lo dispuesto, respectivamente, en los artículos 233 y 227.4 del RDL 2/1995, de 7 de abril, al gozar la trabajadora recurrente del Beneficio de Justicia Gratuita

La Sentencia 06/02/2009 Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León sede en Valladolid Contencioso-Administrativo sec. 3ª, S 6-2-2009, nº 302/2009 <sup>776</sup>, dice “No puede, en este orden de cosas, confundirse el acoso moral con los conflictos, enfrentamientos y disentimientos laborales en el seno de la empresa por defender los sujetos de la relación laboral intereses contrapuestos. El conflicto, que tiene sus propios cauces de solución en el Derecho del Trabajo, es inherente a éste, al menos en una concepción democrática y no armonicista de las relaciones laborales. Se ha llegado a afirmar que el conflicto es "una patología normal de la relación de trabajo". “Tampoco el estado de agotamiento o derrumbe psicológico provocado por el estrés profesional, propio de la tecnificación, competitividad en el seno de la empresa, horarios poco flexibles para compatibilizar la vida laboral y familiar, la precariedad del empleo y la falta de estabilidad laboral, debe confundirse con el acoso moral, caracterizado por el hostigamiento psicológico intencionado y reiterado. Ni siquiera, con todo lo repudiable que pueda ser, manifestaciones de maltrato esporádico, de sometimiento a inadecuadas condiciones laborales o de otro tipo de violencias en el desarrollo de la relación de trabajo son equiparables al propio y verdadero acoso moral. Ello no obstante, algunas últimas legislaciones sobre acoso moral, como la de Québec, Canadá, aceptan identificar

---

<sup>776</sup> Ponente: Pardo Muñoz, Francisco Javier

Resumen El TSJ desestima el recurso de apelación interpuesto frente a resolución que denegó la indemnización solicitada por la recurrente como consecuencia de los daños sufridos por el acoso laboral psicológico que la misma alega. La Sala rechaza la pretensión de la actora razonando que existe mobbing cuando se produce un maltrato continuado y deliberado en el trabajo por parte de los compañeros o superiores con el objeto de obtener su salida de la organización o su sometimiento. Indica el Tribunal que el acoso debe ser reiterado, sistemático, producido intencionadamente y persiguiendo un fin, elementos que no concurren en la presente litis y que son necesarios para poder apreciar la situación de acoso que se denuncia en la demanda.

Recurso de apelación núm. 556/08 interpuesto contra la Sentencia de 30 de abril de 2008 dictada en el procedimiento ordinario 80/07 seguido ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 2 de Valladolid, que desestimó el recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña Begoña contra la desestimación por silencio administrativo de la reclamación presentada en fecha 13 de septiembre de 2006 frente a la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León, reclamando la suma de 26.053,26 EUROS por daños materiales y morales sufridos como consecuencia de la situación de acoso laboral que afirma haber padecido durante la prestación de servicios como Ayudante Técnico de Radiología, considerando la resolución impugnada conforme a Derecho, por entender, en conclusión, que aún admitiendo la existencia de situaciones irregulares a lo largo de la relación de servicios de la actora -nombrada personal interino mediante Orden de 9 de julio de 1994, en puesto de trabajo de Ayudante Técnico de Radiología- y que ésta presenta un menoscabo en su salud, no resulta probado que haya existido un acoso laboral -actuación voluntaria con finalidad consciente de destruirle psicológicamente- como medio antijurídico de provocar en aquélla el daño que sufre en su salud, que es lo que daría lugar a apreciar la existencia de mobbing como causa de la responsabilidad patrimonial que se reclama.

SEGUNDO.- Sobre la responsabilidad patrimonial de la Administración en supuestos de acoso moral en el trabajo ("mobbing").

Fallo. DESETIMAR el recurso de apelación formulado por doña Begoña contra la Sentencia de 30 de abril de 2008 dictada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 2 de Valladolid, que se confirma en su integridad, condenando a la apelante a las costas de esta alzada.



el concepto de acoso con un acto único si tiene suficiente entidad denigrante. No es esta línea, sin embargo, la seguida en el reciente Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo firmado el 26-4- 2007 entre las principales organizaciones empresariales y sindicales de la Unión Europea, el cual define el acoso como el que se produce cuando "uno o más trabajadores o directivos son maltratados, amenazados o humillados, repetida y deliberadamente, en circunstancias relacionadas con el trabajo". La reiteración o continuidad sigue siendo definitiva para definir el acoso, de manera que las conductas aisladas o esporádicas, por graves que sean, no merecen la calificación de acoso no son destinatarias de las medidas previstas en el Acuerdo", así como que "En la estimación y regulación del acoso moral, dice el Magistrado del TS Varela Autrán, - cuyos puntos de reflexión y de sistematización en el estudio del acoso en el trabajo nos hemos permitido seguir- ha de seguirse una línea equilibrada y cuidadosa que aleje de su concepto conductas simulatorias o que sean propias de anteriores enfermedades psíquicas del presunto acosado, como también deben ser excluidas de su concepto las normales y naturales desavenencias o contratiempos en el desarrollo del contrato de trabajo", recordándonos que "En el ámbito judicial se han empezado a dictar resoluciones que abordan directa y específicamente el problema del acoso moral... Tal vez, la primera sentencia del Tribunal Supremo que aborda directa y precisamente el tema del acoso moral, no procede de la Sala de lo Social de dicho Tribunal, reticente a pronunciarse sobre la conceptualización del acoso moral, sino de la Sala Tercera del mismo. La sentencia de 23 de julio de 2001 de la Sala de lo Contencioso del Tribunal Supremo, puede ser considerada como el primer pronunciamiento jurisprudencial respecto del acoso moral en España.

La Sentencia del Juzgado de lo Social N° 2, Girona, de 19.8.02. Autos nº 374/2002 señala que "el "mobbing" es un problema laboral, de reciente sensibilización, que sólo es conciso en su terminología anglosajona, pues ni tiene una definición única a nivel europeo, ni tiene una definición igualitaria en nuestro ordenamiento jurídico y su complejidad impide acercarse con tino al problema, si no se ha estudiado o al menos leído sobre la cuestión. Si así no se hace, es fácil escuchar expresiones como "es un problema del trabajador que es débil de carácter", o todos somos víctimas de "mobbing" en el trabajo" u otras similares, que se encuentran en las antípodas de la cuestión.

La Sentencia 06/09/2004 del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La

Mancha, sala de lo Social, sección 1º nº 1191/2004, rec. 623/2004, analiza la definición de H. Leymann” y las que la doctrina científica y los Tribunales, principalmente de lo Social, para extraer los siguientes rasgos de la situación de *mobbing*, destacando el contexto en que se producen: “Siguiendo a Sandra “El acoso moral en el trabajo: ¿ Una nueva forma de discriminación?” (Revista de Derecho Social nº 19, pág. 53 y ss.) “morfológicamente, el *mobbing* puede ser muy variado porque se cualifica por el resultado de vejación para la persona que lo sufre más que por la definición exhaustiva de los comportamientos que lo producen: *mobbing* puede ser cualquier comportamiento incluso si aparentemente lícito o jurídicamente irrelevante, como ciertas sonrisas, comentarios o gestos sistemáticos de jefes o compañeros de trabajo que suponga hacer el vacío en las relaciones de grupo y/o de gradación en las condiciones de trabajo ”....”3.º Lo que proporciona unidad a esta variada serie de comportamientos que por lo demás están descritos en todos los estudios sobre el tema es que consisten en conductas activas u omisivas que implican: a) Un desconocimiento de la dignidad del trabajador como persona y como profesional, b) rebajándola en la consideración que merece ante sus jefes y compañeros, y que en perseguir esa finalidad o en lograr ese resultado agotan su objeto.”....”...5.º Lo que caracteriza al comportamiento constitutivo de acoso no son tanto los hechos en sí, cuanto el contexto en que esos hechos se producen y el efecto que causan sobre el ambiente de trabajo en que la víctima se mueve, de modo que pueda apreciarse el menoscabo de su status personal y profesional grave y perdurable.”

Las sentencias de los Juzgados de lo Social Nº 1, Bilbao, de 22.3.02; STSJ Cataluña de 28/11/01 Sala de lo Social <sup>777</sup> nº 9352/2001 , Sentencia Juzgado de lo

---

<sup>777</sup> Ponente: Jordi Agustí Julia.

Resumen Frente a sentencia que declaró extinguido el contrato de trabajo a instancias del trabajador demandante, interpone la empresa rec. de suplicación. Desestima el TSJ el recurso explicando que en el supuesto litigioso el atentado contra las condiciones de trabajo que supone la pérdida de las funciones de mando, el atentado contra la dignidad que implica la desacreditación ante sus compañeros y el aislamiento que conlleva la recomendación al resto de los trabajadores para que no hablen con el demandante, configuran una situación de *acoso moral*, que somete al trabajador a un trato degradante, conculcando el derecho a la integridad moral e interdicción de tratos degradantes que protege el art. 15 CE, así como el art. 4.2 e) ET, constituyendo causa justa para que el trabajador pueda ejercitar, entre otras, la oportuna acción rescisoria, solicitando la extinción de su contrato de trabajo.

Fallo: Que debemos desestimar y desestimamos el Recurso de Suplicación interpuesto por la empresa “I., S.L.”, contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 33 de Barcelona, en fecha 20 de noviembre de 2000, aclarada por Auto de fecha 28 de noviembre de 2000, recaídos en los Autos núm. 318/2000, en virtud de demanda deducida por D. Juan frente a dicha empresa, en reclamación por extinción de contrato; y en su consecuencia, debemos con firmar y confirmamos íntegramente dicha resolución, con pérdida de los depósitos y consignaciones constituidos para recurrir, imposición de las costas a la recurrente, y fijando en concepto de honorarios de la Letrado del trabajador demandante actuante en el recurso, la cantidad de 70.000,-pesetas, que le deberá ser abonada por la empresa recurrente.

Social Nº 2, de Girona, de 19.8.02, definen dentro del ámbito laboral al “mobbing” como la situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) durante un tiempo prolongado (como media unos 6 meses) sobre otra persona o personas sobre las que mantiene una relación asimétrica de poder en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo. En parecido sentido se pronuncia la Sentencia 20/06/2005 Tribunal Superior de Justicia de Cataluña Social. nº 5532/2005, rec. 387/2005<sup>778</sup>, fundamento de derecho cuarto<sup>779</sup>

También se refiere al mobbing como violencia psicológica el Auto del Juzgado de Instrucción nº 1 de Bilbao de 19 de noviembre de 2003, que define el “mobbing” como “situación en la que se ejerce una violencia psicológica, de forma sistemática y

---

<sup>778</sup> Ponente: Moralo Gallego, Sebastián

Resumen El TSJ desestima el recurso de suplicación interpuesto por el demandado frente a sentencia recaída en proceso sobre extinción a instancia del trabajador al calificar como justificada la decisión de la trabajadora de no volver a comparecer a su puesto de trabajo. La Sala considera debidamente acreditado que las relaciones entre la trabajadora y los directivos de la empresa han ido deteriorándose a raíz de que la demandante se negase a suscribir una carta de apoyo a la dirección en el despido de otra compañera, momento a partir del cual se pone en marcha una reiterada y continuada actuación de hostigamiento a la trabajadora.

Fallo Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por preparados aditivos y materias primas (PAYMSA-GRUPO CARINSA) contra la Sentencia de fecha 10 de julio de 2004, dictada por el Juzgado de lo Social 2 de los de Sabadell, en el procedimiento número 1839/2003, seguido en virtud de demanda de extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador formulada contra la recurrente y Creaciones Aromáticas Industriales S.A. (CARINSA), por Mercedes, y en consecuencia, debemos confirmar y confirmamos dicha resolución en todas sus partes, imponiendo a la empresa recurrente el pago de los honorarios del letrado de la recurrida que la Sala establece en 400 euros. Se decreta la pérdida del depósito constituido para recurrir.

<sup>779</sup> “Tal y como esta Sala ha tenido ocasión de señalar en la sentencia de 23 de julio de 2003, el “mobbing” o acoso moral en el trabajo, viene siendo descrito por la doctrina jurisprudencial como aquella situación en la que se ejerce una violencia psicológica de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir sus redes de comunicación de la víctima o víctimas, así como su reputación, perturbar gravemente el ejercicio de sus labores y lograr que esa persona o personas abandonen el lugar de trabajo, señalando que entre estas actuaciones no pueden olvidarse las que pretenden atentar contra la reputación de la víctima, ridiculizándola públicamente, las que van contra el ejercicio de su trabajo encomendándole tareas de excesiva dificultad o trabajo en demasía, o recriminándole por unos supuestos malos resultados en su tarea, o en fin, pretenden manipular su comunicación e información con los demás compañeros o superiores.”

“En igual sentido se dice en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de 30 de junio de 2003, que el acoso moral, consiste en una agresión del empresario, o de alguno de sus empleados con el conocimiento y tolerancia de aquél, mediante hechos, órdenes o palabras, repetida y duradera en el tiempo, con el fin de desacreditar, desconsiderar y aislar al trabajador, que puede llegar incluso a deteriorar su salud, con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad. La resistencia del trabajador ante este ataque depende de su fortaleza psicológica y de su capacidad de sobreponerse a la adversidad.”

recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las relaciones de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”.

Numerosas sentencias como las del Juzgado de lo Social de Navarra 319/2001, de 24 de septiembre, (Fundamento Jurídico 4º) ; Sentencia 616/2002, del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 2) 24 de septiembre, (Fundamento Jurídico 2º)<sup>780</sup> y Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía sede Granada (Sala de lo Social, Sección 2ª) nº 828/2003, Sentencia 828/2003, de 11 de marzo (Fundamento Jurídico 2º)<sup>781</sup>, definen también el *mobbing* o acoso moral en el trabajo “como situaciones de hostigamiento a un trabajador frente al que se desarrollan actitudes de violencia psicológica de forma prolongada y que conducen a un extrañamiento social en el marco laboral, le causan alteraciones psicossomáticas de ansiedad y, en ocasiones, consiguen el abandono del trabajador del empleo al no soportar el estrés al que se encuentra sometido”.

---

<sup>780</sup> Ponente: Morales Vallez, Concepción.

Resumen Frente a sentencia que, acogiendo parcialmente la demanda, declaró improcedente la extinción objetiva del contrato de la actora, recurre ésta en suplicación postulando la declaración de nulidad del despido. El recurso ha de decaer, pues no se infiere de las actuaciones que el despido acaecido tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, ni que se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Fallo Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de Suplicación interpuesto por la parte actora Dª Ángela contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 4 de los de Madrid, de fecha veintiséis de febrero de dos mil dos, en virtud de demanda formulada por Dª Ángela contra "V., S.A.", en reclamación por Extinción de Contrato entre partes, y, en consecuencia, debemos confirmar la sentencia de instancia en todos sus términos, sin hacer especial pronunciamiento de costas, ni en materia de depósitos y consignaciones, conforme a lo dispuesto, respectivamente, en los artículos 233 y 227.4 de la vigente LPL, al gozar la trabajadora recurrente del Beneficio de Justicia Gratuita.

<sup>781</sup> Ponente: López Delgado, Antonio

Resumen Frente a sentencia que declaró la extinción del contrato de trabajo que unía a las partes, por la existencia de acoso moral, interpone la empleadora condenada rec. de suplicación. Estima el TSJ el recurso explicando que para que pueda considerarse una extinción de la relación laboral por incumplimiento empresarial es necesario que se acrediten perjuicios de la formación profesional o menoscabo de la dignidad del trabajador, lo que no se da en el caso enjuiciado, pues no es suficiente con la constatación de conflicto en la relación laboral, sino que es preciso que se manifieste una gravedad en los hechos y un significado de éstos, inequívocamente, enfocado al acoso del trabajador.

Fallo Que estimando el recurso de suplicación interpuesto por Sol Meliá S.A. contra Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número uno de los de Granada en fecha 24 de mayo de 2002, en Autos seguidos a instancia de D. Donato en reclamación sobre extinción de contrato contra la recurrente, debemos revocar y revocamos dicha sentencia, absolviendo como absolvimos a la demandada de las pretensiones articuladas en la demanda. Procede la devolución de los depósitos y consignaciones efectuados por la empresa recurrente para interponer el presente recurso de suplicación.

Una nueva definición la proporciona la sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, de Navarra 201/2001, de 15 de junio<sup>782</sup>, que en el fundamento de derecho tercero se refiere a éste como una forma de acoso en el trabajo en el que una persona o grupo de personas se comportan abusivamente con palabras, gestos o de otro modo que atentan a los empleados con la consiguiente degradación del clima laboral.

La misma definición es contenida en la STSJ de Navarra, Sala de lo Social, de 18.5.01, nº 161/2001 rec. 134/2001 (Fundamento de derecho tercero) que añade” Literalmente, “ mobbing” significa, atacar o atropellar, y se ha traducido como psicoterror laboral u hostigamiento psicológico en el trabajo, para referirse a una situación en la que una persona se ve sometida por otra u otras en su lugar de trabajo a una serie de comportamientos hostiles”

Siguiendo a la doctrina, la sentencia del Juzgado de lo Social N° 2, Girona de 19.8.02 señala:”el “Mobbing” puede ser traducido jurídicamente como ‘presión laboral tendenciosa’, al definirse como la presión laboral tendiente a la autoeliminación de un trabajador, mediante su denigración laboral” ; continuando con la referencia a la Comisión Europea que definió el 14 de mayo de 2001 al “mobbing” como un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado “es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío”

Añade un nuevo concepto la sentencia del Juzgado de lo Social N° 2 de Pamplona Iruña, de 24.9.01, señalando : “El concepto de “mobbing” queda definido por el encuadramiento sobre un periodo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas, hacia una tercera: el objetivo.

---

<sup>782</sup> Ponente: Cubero Romeo, Víctor

Fallo Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de Suplicación formulado por la representación letrada de Mutual Cyclops, frente a la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 2 de los de Navarra, en el Procedimiento número 635/00, seguido a instancia de doña Lidia, contra Mutual Cyclops, Instituto Nacional de la Seguridad Social, Tesorería General de la Seguridad Social Y Limpiezas Abaurrea, S.L., sobre Accidente de Trabajo, confirmando la sentencia recurrida.

La sentencia del Juzgado de lo Social N°3, de Vigo, de 28.02.02 dice que “El “mobbing” es una forma de acoso en el trabajo, por medio de agresiones verbales, aislamiento social, difusión de críticas o rumores contra esa persona, que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el trabajador objeto de ella”.

El “mobbing” implica una insistente conducta hostil hacia el trabajador que lo somete a un trato degradante, conculcando el derecho a la integridad moral e interdicción de tratos degradantes que protege el artículo 15 de nuestra Constitución (STSJ, sala de lo Social, de Cataluña de 28/11/01 n° 9352/2001<sup>783</sup>. Fundamento de derecho sexto.)

Continuando con la característica del clima degradante, El Auto de la Audiencia Provincial de Vizcaya de 17 de mayo de 2005 señala “El acoso moral en el trabajo se caracteriza por la creación de un clima degradante y humillante a través de comportamientos que en el ámbito de la actividad laboral provocan la degradación, humillación y envilecimiento del trabajador con el fin de obtener su salida de la empresa o entidad para la cual presta sus servicios”.

La sentencia del Juzgado de lo Social N° 33, de Madrid, de 18.6.01 Autos n° 298/2001, se refiere a la afectación a la salud del trabajador al definir al mobbing como “como situaciones de hostigamiento a un trabajador frente al que se desarrollan actitudes de violencia psicológica de forma prolongada y que conducen a su extrañamiento social en el marco laboral, le causan alteraciones psicosomáticas de ansiedad, y en ocasiones consiguen que el trabajador abandone el empleo al no poder soportar el stress al que se encuentra sometido “

La Sentencia del Juzgado de lo Social N° 36, de Madrid, de 29.4.03 Autos n° 298/2001 tiene en cuenta el resultado del acoso al definir el acoso moral en el trabajo, señalando: “El acoso moral en el trabajo, también llamado “mobbing” o terror psicológico en el ámbito laboral, consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otros, que es así arrastrado a

---

<sup>783</sup> Vid ut supra, pie n° 3

una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella. A causa de la elevada frecuencia y duración de la causa hostil, este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental psicosomática y social”.

La SJS de Murcia de 7 de marzo de 2003, AS 2003,1137), define el acoso moral como “la práctica en la que se ejerce una violencia psicológica, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”.

Para el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en el acoso moral se requiere que la empresa someta a la persona del trabajador a decisiones y órdenes que, además de no contar con el amparo de norma alguna, inciden en su ámbito más personal, perjudicando sus derechos fundamentales.

Siguiendo esta línea la STSJ Cataluña 28.11.2001<sup>784</sup> señala que “.El acoso moral constituye una conducta contraria a la dignidad de la persona susceptible de reconducirse por la vía del artículo 50 LET (despido libre pero pagado) “. E igualmente la Sentencia del Juzgado de lo Social Nº 21 de Barcelona, de 13.11.02 recoge “El “mobbing”, que utiliza prevalentemente medios de menoscabo psicológico, constituye violación de los derechos fundamentales de la persona humana (arts 10. 1, 14 y 15 Constitución), incompatible con los principios del Derecho del Trabajo moderno, que establece como su principio fundamental el del trabajo humano por cuenta ajena, en el sentido obvio no sólo de ser prestado por personas humanas, sino especialmente de serlo conforme al respeto y protección de los derechos fundamentales que definen a la persona humana desde un punto de vista jurídico, reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales sobre la materia, derechos que permanecen y han de protegerse a lo largo de toda la prestación de servicios, extremo — y no sólo por la libertad en su concertación o extinción— en lo que se distingue sustancialmente del derecho de prestación de servicios de otras épocas”.

El Auto de la Audiencia Provincial de Cáceres de 29 de diciembre de 2005 nº

---

<sup>784</sup> Vid ut supra

278/2005, rec. 434/2005<sup>785</sup>, continúa con esta línea, y tras recoger en el Fundamento de derecho tercero la definición de acoso moral en los siguientes términos: “Suele definirse este acoso moral como una situación en donde se ejerce una violencia psicológica, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”, añade en el Fundamento de derecho cuarto: “el mobbing entra en el Derecho Penal cuando reúne los elementos del artículo 173 del Código Penal: “El que infligiere a otra persona un trato degradante menoscabando gravemente su integridad moral”; sus elementos objetivos son, por tanto, el trato degradante (acción) y el menoscabo de la integridad moral (resultado) que ha de ser calificado de grave.”

La STSJ de Murcia de 2 de septiembre de 2003 nº 1006/2003, rec. 935/2003<sup>786</sup>

---

<sup>785</sup> Ponente: Pérez Aparicio, Valentín.

Resumen Se interpone recurso de apelación contra el auto que acordó el sobreseimiento provisional de las actuaciones solicitando su revocación y la continuación de las diligencias argumentando que nos encontramos ante un supuesto de “mobbing” y ante un delito del art. 311 CP 95 por imposición de condiciones de trabajo que perjudican, suprimen o restringen derechos reconocidos al trabajador. La Audiencia Provincial desestima el recurso y declara que no puede hablarse de imposición de condiciones de trabajo penosas pues falta el requisito del engaño o abuso de situación de necesidad. Además la Sala comenta que no puede hablarse de trato degradante en el trabajo y a que aunque hubieran existido expresiones vejatorias la inmediata resolución de la relación laboral hace que falten los requisitos de reiteración y habitualidad necesarios para que esas vejaciones se configuren como un trato degradante en el sentido exigido por el tipo penal.

Fallo: La Sala dijo: Que desestimaba el recurso de apelación interpuesto contra el auto dictado por el Juzgado de Instrucción número tres de los de Cáceres de fecha 15 de noviembre de 2.005 en los autos de Diligencias Previas 275 /2005, Confirmando la citada resolución y declarando de oficio las costas causadas en esta alzada

<sup>786</sup> Ponente: Alonso Saura, José Luis

Resumen La Sala desestima el recurso de suplicación planteado por la empresa demanda frente a sentencia que declaró el derecho del trabajador a la extinción voluntaria del contrato de trabajo. El TSJ manifiesta que estamos ante un “mobbing de libro”, en el que el sujeto activo se escudó en una situación de manifiesta superioridad (o ventaja) como jefe, generando un ambiente insostenible para el trabajador a través de los diversos insultos, órdenes, calificables de despectivos, no asignación de lugar de trabajo, no asignación de línea telefónica propia o la encomienda de funciones impropias para la categoría del actor. Dada la humillación, desprecio, repotencia y despotismo que implicaron, tales términos, añade el Tribunal, evidencian un ánimo hostil frente al actor con intención de causarle daño o perjudicarlo y que se plasmaron en la víctima, ya que como consecuencia de todo lo anterior, el actor presenta un trastorno de ansiedad de larga evolución que ha dado lugar a un proceso de IT.

Fallo En atención a todo lo expuesto, la Sala de lo Social de este Tribunal, por la autoridad que le confiere la Constitución, ha decidido: Desestimar el recurso de suplicación interpuesto por Electrofil Murcia, SA frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 7 de Murcia, de fecha 30 de mayo de 2003, en virtud de demanda interpuesta por D. Luis Ángel contra Electrofil Murcia, SA, en reclamación de extinción de contrato y confirmar, como confirmamos, el pronunciamiento de instancia. Se condena a que la recurrente, en concepto de costas, como honorarios de letrado, pague 300 euros, al



(Fundamento de derecho sexto), reconoce que se está ante un acoso laboral, "de libro", constatable: "a) a través de los diversos insultos, órdenes calificables de despóticas, no asignación de lugar de trabajo, no asignación de línea telefónica propia, encomienda de funciones impropias para la categoría del actor, e, incluso, la agresión; b) se generó un ambiente insoportable para el trabajador, aunque el prolongado lapso que soportó dicho ambiente pudo deberse a la propia "presión" a la que estaba sometido; c) la humillación, desprecio, prepotencia y despotismo que implicaron; d) que evidencian un ánimo hostil frente al actor, que no es neutro, sino que implica un ánimo implícito de causarle daño o perjudicarlo; y e) que se plasó en la víctima, ya que como consecuencia de todo lo anterior, el actor presenta un trastorno de ansiedad de larga evolución con alteraciones psicosomáticas en el aparato digestivo y cardíaco, dolores erráticos, taquicardia, palpitaciones, pérdida de peso, sensación de miedo, baja autoestima, sentimientos de fracaso y distorsiones cognitivas (falta de atención por estar absorto en su angustia, olvidos y retraimiento). Tal cuadro de ansiedad ha dado lugar a que el actor iniciara proceso de incapacidad temporal".

La Sentencia TSJ de Cataluña de 11 de abril de 2.005 nº 3064/2005, rec. 33/2005<sup>787</sup> En el Fundamento de derecho segundo, considerando que el mobing es una forma de estrés laboral, lo define como "conducta abusiva o violencia psicológica al que se somete de forma sistemática a una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionen la dignidad o integridad psíquica del trabajador y que pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo. Actitudes de hostigamiento que conducen al aislamiento del interesado en el marco laboral, produciéndole ansiedad, estrés, pérdida de autoestima y alteraciones psicosomáticas, y determinando en ocasiones el abandono de su empleo por resultarle insostenible la presión a que se encuentra sometido. Se trata de una forma de estrés laboral que se caracteriza por tener su origen —más que en el trabajo— en las

---

letrado impugnante de su recurso, dadas las características, de mayor complejidad, del recurso, que en otros casos.

<sup>787</sup> Ponente: Quintana Pellicer, José de

Resumen El TSJ desestima el recurso de suplicación interpuesto por trabajadora contra sentencia en asunto sobre ejercicio de la acción de extinción de la relación laboral. La Sala declara no probada la existencia por parte del empresario de una actuación consistente en acoso laboral o "mobbing", tal y como éste ha sido configurado por la jurisprudencia.

Fallo: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia de 27 de julio de 2004 dictada por el juzgado de lo social núm. 21 de Barcelona en autos 257-04 de aquel juzgado seguidos a instancia de Pilar contra H&M Moda, S.L. y en consecuencia confirmamos íntegramente la resolución recurrida.

relaciones interpersonales que se producen en el seno de la Empresa”.

La Sentencia Audiencia Nacional, Sala Contencioso-Administrativo Sección 7ª, de 14/09/2009, recurso 560/2007 <sup>788</sup>, en el Fundamento de derecho primero 3.6 y 3.7, manifiesta la complejidad de definir el *mobbing*: ”Definir el acoso, hostigamiento, *mobbing* en el lugar del trabajo es muy complejo. Por acoso en el lugar de trabajo hay que entender cualquier manifestación de una conducta abusiva, y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos o escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad, la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo. Durante un período largo del tiempo la víctima es acorralada, se la coloca en una posición de inferioridad y se le somete a maniobras hostiles y degradantes”. La expresión "acoso psicológico en el trabajo" es utilizada por I. Piñuel (...) señalando que es: "el continuo y deliberado maltrato verbal y moral que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos". Antonio define el "acoso psicológico" como "una condición permanente y progresiva de hostigamiento, enemistad, persecución y aislamiento, en cuyo contexto se producen respuestas disfuncionales por parte del acosado, seguidas de intervenciones generalmente punitivas por parte de la empresa. Desde una perspectiva psicossociológica, se puede definir el acoso psicológico laboral como: "una situación en la que se produce una comunicación interactiva hostil, agresiva, vejatoria y /o intimidatorio de forma reiterada y persistente, ejercida en el trabajo, desde una posición jerárquica superior, o de hecho por una persona o grupo de personas, dirigida a uno o más trabajadores con la finalidad de destruir su autoestima, aniquilar su identidad y conseguir el traslado o abandono del lugar de trabajo.

En la jurisdicción militar la Sentencia Tribunal Supremo, Sala Quinta Militar, de 18/ 11/2008 rec. 25/2008 <sup>789</sup>, se refiere al trato degradante, que ya hemos

---

<sup>788</sup> Ponente: Mangas González, Ernesto.

Fallo. 1. Desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación procesal de D. Bernardo contra la Resolución adoptada con fecha de 11 de julio de 2007 por el Tribunal Económico-Administrativo Central (Reclamación Económico-Administrativa núm. R. G. NUM000; R. S. NUM001). Y, en consecuencia, confirmamos la mencionada Resolución, como ajustada a Derecho.

<sup>789</sup> Ponente: Pignatelli Meca, Fernando.

visto que en el ámbito laboral, es identificado con el mobbing en alguna sentencia recogida líneas antes, e igualmente, como conducta que atenta contra derechos fundamentales, como, igualmente se ha dicho en sentencias de la jurisdicción social. La sala de lo militar dice “En definitiva, en el caso de autos, los hechos declarados probados alcanzan la gravedad objetiva y subjetiva que está en la base del tipo apreciado, con virtualidad bastante para producir, como en efecto produjeron, las consecuencias humillantes, envilecedoras y vejatorias que se relatan en la Sentencia de instancia, con capacidad de crear en la víctima sentimientos de inferioridad susceptibles de humillarla y envilecerla, y que la doctrina y la jurisprudencia sitúan en el núcleo del trato degradante. De acuerdo con los criterios interpretativos expuestos, estima la Sala, atendiendo al relato fáctico, intangible ya, de la Sentencia de instancia, que las conductas del procesado referidas en los apartados I y III, de una parte, y II, de otra, del relato de hechos probados reúnen unos caracteres de marcada gravedad, de un nivel más que suficiente para considerar que el hoy recurrente produjo con ellas a su víctima un efectivo trato degradante, que aquella vivenció como infamante, humillante y vejatorio, y que le ocasionó cansancio y malestar, y que indudablemente supuso un atentado contra su integridad moral, al ser envilecida y rebajada, comportando, en definitiva, una clara conculcación de los derechos fundamentales contemplados en los artículos 10.1 y 15 de la Constitución.

En el ámbito de la jurisdicción contenciosa-administrativa, la Sentencia de

---

Resumen El TS desestima el recurso de casación interpuesto por la representación procesal del Brigada del Ejército del Aire contra la STMT, que le condenó como autor responsable de dos delitos consumados de abuso de autoridad, en su modalidad de trato degradante a un inferior. La Sala deniega que haya existido error en la apreciación de la prueba, basado en documentos que obren en autos, y considera que en el caso de autos, los hechos declarados probados alcanzan la gravedad objetiva y subjetiva que está en la base del tipo apreciado, con virtualidad bastante para producir las consecuencias humillantes, envilecedoras y vejatorias que se relatan en la sentencia de instancia, con capacidad de crear en la víctima sentimientos de inferioridad susceptibles de humillarla y envilecerla, y que la doctrina y la jurisprudencia sitúan en el núcleo del trato degradante. A la luz de la doctrina que establece la indemnización de los daños morales como una consecuencia ínsima del hecho delictivo, y que no precisa concretarse en alteraciones patológicas o psicológicas previamente diagnosticadas, al ser una consecuencia inherente al trato degradante sufrido, mantiene que no precisan ser acreditados.

Fallo. Que debemos desestimar y desestimamos el presente Recurso de Casación núm. 101/25/08 interpuesto por la representación procesal del Brigada del Ejército del Aire Don Bernar do contra la Sentencia de fecha 31 de octubre de 2007 dictada por el Tribunal Militar Territorial Segundo, que condenó a dicho recurrente como autor responsable de dos delitos consumados de abuso de autoridad, en su modalidad de trato degradante a un inferior, previstos y penados en el artículo 106 del Código Penal Militar, a las penas de seis meses de prisión por cada uno de ellos, con sus accesorias, y a abonar a la perjudicada Doña Cristina, en concepto de responsabilidad civil por daño moral, la cantidad de tres mil (3.000) euros, Sentencia que confirmamos y declaramos firme, por resultar ajustada a derecho.

11/03/2009 del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sección 001 de la Sala Contencioso-Administrativo nº 204/2009, rec. 201/2008 <sup>790</sup> en el Fundamento de derecho cuarto se refiere a que el concepto de acoso laboral ha sido perfilado por los técnicos, para, posteriormente ser recogido por la jurisprudencia y señala: "... conviene puntualizar que respecto de las características o perfiles de la figura del acoso psicológico o moral en el trabajo o "mobbing", ha sido considerada por la jurisprudencia, siguiendo la línea marcada por los técnicos, como la situación en la que se ejerce una violencia psicológica, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo. En definitiva, se trata de una práctica de persecución o acoso respecto de un trabajador (o de un funcionario público), que puede provenir de sus propios compañeros o de los que, en la relación laboral, se encuentran en situación de superioridad jerárquica, siendo variadísimas las formas de exteriorización, que van desde el intento de ridiculizar a la persona en público o entre los compañeros, el propósito de minar su reputación o credibilidad profesional, la encomienda de tareas de excesiva dificultad, desproporcionadas, ajenas a su función o superiores a las de sus compañeros, la recriminación habitual por un mal desempeño en la tarea que excede de lo que es la relación profesional, entre otros ejemplos.

---

<sup>790</sup> Ponente Galindo Gil, M<sup>a</sup> Dolores

Resumen El TSJ, con desestimación del recurso de apelación, confirma la sentencia del Juzgado de instancia que determinó que las actuaciones de la Administración apelada no son lesivas de los derechos fundamentales a la integridad física y moral, honor, intimidad personal y propia imagen, respectivamente, de los arts. 15 y 18 CE, en tanto que integradoras de acoso laboral o mobbing contra su persona, dado que, revisada la prueba practicada, como facultad que asiste al órgano "ad quem", ratifica la valoración efectuada en la instancia relativa a la ausencia de acreditación de tratarse de una actuación formando parte de un plan premeditado de hostigamiento.

Recurso de apelación 201/2008 contra Sentencia de fecha siete de Febrero de dos mil ocho dictada en el procedimiento DF 468/2007 por el Juzgado de lo contencioso Núm.1 de Lugo sobre acoso laboral. Que desestima recurso contencioso-administrativo interpuesto por Doña Eduñe contra las actuaciones del Concello de Cospeito constitutivas de vía de hecho lesivas de los derechos fundamentales a la integridad física y moral, honor, intimidad personal y propia imagen, respectivamente, de los artículos 15 y 18 de la Constitución Española en tanto que integradoras de acoso laboral o mobbing contra su persona.

Fallo .Que con desestimación del Recurso de Apelación interpuesto contra la sentencia número 69/2008, de fecha 7 de febrero de 2008, dictada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 1 de Lugo en autos número 468/2007 debemos confirmar y confirmamos la misma; con expresa imposición de costas a la recurrente.

Siguiendo con la influencia doctrinal, la sentencia de la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia de fecha 8 de abril de 2003, E DJ 2003/97324, añade a la anteriormente mencionada, el acoso ascendente y el mixto, no sólo el ascendente: "Aunque no existe una definición legal de acoso moral, se puede destacar, de acuerdo con los estudios doctrinales más solventes, los siguientes elementos básicos de esa conducta:

a) La intención de dañar, ya sea del empresario o de los directivos, ya sea de los compañeros de trabajo.

b) La producción de un daño en la esfera de los derechos personales más esenciales.

c) El carácter complejo, continuado, predeterminado y sistemático. La situación fáctica de acoso moral se manifiesta a través de conductas hostiles contra la dignidad personal de la víctima -injurias, burlas, ofensas, críticas o cualesquiera otros actos de escarnio- o contra su profesionalidad -encargos monótonos, innecesarios, desproporcionados, abusivos o impropios de su categoría profesional-.

Tales manifestaciones externas del acoso moral, sean directas o sean indirectas mediante manipulación de la información -creación de situaciones de ambigüedad de roles o acentuación de errores y minimización de logros-, determinan un conflicto, aunque ese conflicto puede ser más o menos explícito o más o menos larvado. No obstante, el conflicto y el acoso moral no son realidades correlativas."

A estos elementos básicos del mobbing, la Sentencia 28/02/2005 Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León sede en Valladolid Social, Sección 1ª nº 226/2005, rec. 226/2005<sup>791</sup> en un caso de despido disciplinario, en el Fundamento de Derecho

---

<sup>791</sup> Ponente: Segoviano Astaburuaga, Mª Luisa

Resumen El TSJ desestima el recurso de suplicación interpuesto por la actora frente a sentencia recaída en proceso sobre extinción de contrato al considerar que las conductas del empleador no solo no presentan los caracteres de violencia psicológica, hostigamiento o persecución, sino que tampoco presentan una especial intensidad, ni se prolongan en el tiempo, ni tienen como finalidad dañar psíquica o moralmente a la trabajadora, por lo que no se aprecia que la conducta empresarial sea constitutiva del mobbing. La Sala, así mismo, manifiesta que, por otra parte el historial médico de la recurrente no acredita que sus dolencias guarden relación con el acoso laboral al que dice se ha visto sometida.

En el Recurso de Suplicación núm.226 de 2.005, interpuesto por Gema contra sentencia del Juzgado de lo

tercero, señala los necesarios indicios para que se aprecie que hay mobbing: “Para determinar si en la conducta de la empleadora pueden apreciarse indicios de "acoso laboral" o mobbing hemos de señalar los elementos que caracterizan esta conducta, pudiendo señalar cuatro elementos esenciales:

Primer elemento: el hostigamiento, persecución o violencia psicológica contra una persona o conjunto de personas....En efecto, para que concurra este primer elemento, es necesario que la víctima sea objeto de un conjunto de actuaciones que configuran, en su conjunto, un panorama de maltrato psíquico o moral, una denigración o vejación del trabajador. La violencia puede manifestarse de distintas formas, consistiendo básicamente en acciones tendentes a aislar al empleado de su ámbito laboral, privándole de trabajo efectivo o asignándole tareas excesivas o manifiestamente imposibles de realizar, para agobiarlo, desacreditando al trabajador como inútil o incompetente, impidiéndole la comunicación con sus compañeros de trabajo, privándole de los medios de trabajo, deteriorando su entorno físico, como mantenerle en una estancia inadecuada y aislada del resto, etc.

Segundo elemento: carácter intenso de la violencia psicológica. Se viene exigiendo, para determinar la existencia de acoso moral, que la situación de violencia sea grave, llegando a utilizarse los términos violencia intensa o extrema, lo que quiere decir para calificar una conducta, como acoso moral, no basta que exista una violencia psicológica leve o menor, incapaz por sí misma de provocar daño en persona normal, sino que se requiere que el hostigamiento tenga un alto grado de intensidad.

Tercer elemento: Prolongada en el tiempo. Significa que no basta con que la violencia se manifieste como un mero episodio aislado y se produzca en un momento muy concreto o de forma esporádica. Para que se aprecie la existencia de acoso es preciso que el hostigamiento intenso o extremo tenga una determinada duración, que

---

Social dos de Valladolid (Autos 640/04) de fecha 28 de septiembre de 2004

Fallo . Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación formulado por Gema contra la sentencia dictada en fecha 28 de septiembre de 2004 por el Juzgado de lo Social número dos de Valladolid (Autos 640/04), en virtud de demanda promovida por Gema contra Hidrosiembras Y Plantaciones S.L y Ministerio Fiscal, sobre extinción de contrato, y en su consecuencia, debemos confirmar y confirmamos el fallo de instancia.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene y el profesor Leyrnan cifran en seis meses. Este plazo ha de ser interpretado de forma flexible, ya que lo importante es la idea de continuidad en la violencia, ordenada a un fin determinado: la destrucción psicológica o moral del trabajador.

Cuarto elemento: Que tenga como finalidad dañar psíquica o moralmente al trabajador, para marginarlo de su entorno laboral. Este elemento es el que sirve de nexo o conductor, dotando de entidad y sustantividad propias al conjunto de actos aislados y espaciado el tiempo, que integran la conducta de acoso. Hay que tener en cuenta que la intencional puede ser un elemento plenamente consciente o premeditado o puede existir de forma larvada, formas de rechazo y hostilidad hacia la víctima, el propio acosador puede no racionalizar conscientemente, pero que pueden manifestar de forma más o menos subconsciente la intencionalidad oculta de su entorno de trabajo.” “Estos cuatro elementos son apreciados, descriptivos del acoso, en todos los estadios de la cuestión. “

“Existe un quinto elemento, respecto al cual ya exigencia discrepan los autores y la jurisprudencia al hora de construir el concepto de acoso. Dicho elemento se refiere a si es exigible o no que se produzcan daños psíquicos en el trabajador afectado, circunstancia que concurre en la mayoría de los supuestos examinados por las sentencias que se han ocupado de la cuestión, pues el inicio de la tipificación jurídica del concepto de acoso moral ha venido muy marcado por nociones propias de la psicología, de la psiquiatría y de la medicina del trabajo, centrándose más en los aspectos de prevención de riesgos laborales que en la afectación de esta conducta a los derechos fundamentales y laborales del trabajador. Ello obedece a que los primeros casos de mobbing que ha llegado a los Tribunales han tenido como eje central el daño psicológico grave producido al trabajador afectado y ha sido esencial la prueba pericial psicológica que ese daño ha causado a la salud mental de la víctima.

Los autores distinguen dos figuras, el acoso simple y el acoso moral, basadas en la distinción entre daño a la integridad o salud psíquica, por un lado, y daño moral, por otro. Los partidarios de la concurrencia en el concepto de acoso laboral del quinto elemento entienden que únicamente puede hablarse de acoso laboral cuando este causa daño psíquico a la víctima, mientras que los partidarios de la no exigencia de dicho elemento entienden que el atentado contra la integridad moral del trabajador se produce,

no solo cuando concurre daño psíquico, que afecta a la salud mental del trabajador, sino también cuando la persona afectada por el hostigamiento presenta dolor moral intenso, consecuencia de la vejación y denigración de que es objeto, pues esto constituye también un daño en su integridad moral. No hay que olvidar, por otro lado, que la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos identifica el daño moral, no con la lesión psíquica, sino con la angustia, la tristeza y el dolor.”

La Sentencia de 07/07/2010 Tribunal Superior de Justicia de Aragón, Sección Primera Social nº 521/2010, rec. 443/2010 <sup>792</sup> en el fundamento de derecho segundo también señala los elementos fundamentales “Una, actualmente, amplia doctrina de suplicación señala como elementos fundamentales del fenómeno estudiado: 1) El bien jurídico protegido, que no es otro sino el derecho a la dignidad personal del trabajador, de ahí su directo enlace con el derecho constitucional tutelado en el art. 15 de la Constitución. 2) La forma en que se produce la lesión de ese derecho, lo que implica por parte del sujeto activo (empresario u otros trabajadores compañeros del ofendido) una

---

<sup>792</sup> Ponente: Molins García-Atance, Juan

Resumen El TSJ desestima el recurso de suplicación interpuesto por la trabajadora demandante frente a sentencia que rechazó su solicitud de extinción indemnizada de su contrato de trabajo al amparo del art. 50 ET. La Sala declara que no se ha probado la existencia de una conducta de acoso laboral de la que hubiera podido derivarse, con relación de causa a efecto, la patología psiquiátrica alegada, pues la mera existencia de incidentes concretos a lo largo de una prolífica vida laboral no implica catalogarlo como mobbing; en cuanto a la posible modificación sustancial de condiciones de trabajo por traslado de puesto y desarrollo de una función totalmente reiterativa y sin interés, baste indicar que la modificación sustancial de condiciones de trabajo que permite la extinción indemnizada del contrato, exige que se haya producido una modificación de funciones que exceda de los límites de la movilidad funcional del art. 39 ET, lo que no se ha producido en el supuesto de autos; tampoco consta en los hechos probados la existencia de indicios de la discriminación por razón de sexo, y no consta que se haya vulnerado el derecho de la actora a la ocupación efectiva, ni a su derecho a la formación y promoción profesional, habiendo sido ocupada en tareas acordes con su categoría profesional, no pudiendo esta Sala sino concluir que no se ha producido ningún incumplimiento contractual que justifique la extinción del contrato de trabajo de la actora, por lo que procede confirmar la sentencia de instancia.

La Sentencia por el Juzgado de lo Social nº 1 de Zaragoza, de fecha 1 de marzo de 2010 contenía el fallo “Que desestimando la demanda interpuesta por Dña. Florinda, contra la empresa “Anodizados del Ebro S.A.”, siendo parte asimismo el Ministerio Fiscal, debo absolver y absuelvo a la citada demandada de las pretensiones deducidas frente a ella en el escrito de demanda”.

Recurso de suplicación núm. 443 de 2010 (Autos núm. 869/2009), interpuesto por la parte demandante Florinda, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 1 de Zaragoza, de fecha 1 de marzo de 2010.

Fallo. Desestimamos el recurso de suplicación núm. 443 de 2010, ya identificado antes y, en consecuencia, confirmamos la sentencia recurrida.

En la presente litis, la praxis probada practicada en el juicio, especialmente la testimonial, de especial relevancia en estos conflictos, no ha probado, según resulta del relato fáctico de la sentencia recurrida, que la empresa demandada, a través de sus empleados, haya venido realizando, durante un cierto tiempo o con reiteración, conductas agresoras de la dignidad de la trabajadora en el ámbito de su trabajo, sobrepasando los límites de un mero conflicto laboral o de una exigencia normal o incluso excesiva para el correcto desarrollo de la actividad laboral, alcanzando una situación permanente de descrédito, acoso personal u hostigamiento, con menoscabo de la dignidad de la demandante y finalmente daño a su salud psíquica.



conducta caracterizada por:

a) un acoso u hostigamiento a un trabajador mediante cualquier conducta vejatoria o intimidatoria de carácter injusto;

b) reiteración en el tiempo de dicha conducta, siguiendo una unidad de propósito;

c) perseguir una finalidad consistente de modo específico en menoscabar psicológicamente al acosado, logrando así de modo efectivo algún objetivo que de otro modo no hubiera conseguido el acosador.

d) La intención de dañar, ya sea del empresario o de los directivos, ya sea de los compañeros de trabajo.

e) La producción de un daño en la esfera de los derechos personales más esenciales. Habiendo de ser objeto de cumplida y adecuada demostración tanto la intención de dañar cuanto la efectiva producción de un daño (vid. sentencias, entre otras, de 24.9.2002, Sala Social TSJ Madrid, 30.10 y 29.12.2003, Sala Social TSJ Galicia, 2.10.2003 Sala Social TSJ País Vasco, 9.9.2003 Sala Social Granada TSJ Andalucía, 16.11.2004 Sala Social TSJ La Rioja y 27.12.2005 de esta Sala ).

La Sentencia 30/01/2008 Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha Social nº 153/2008, rec. 1664/2007 <sup>793</sup>, y la Sentencia 15/05/2008 Tribunal Superior de

---

<sup>793</sup> Ponente: Muñoz Esteban, Fernando

Resumen La Sala desestima el recurso de suplicación interpuesto frente a sentencia que rechazó la pretensión deducida sobre resolución contractual, pues además de no estar acreditada la existencia del acoso alegado, con carácter general se exige para el éxito de la acción contemplada en el art. 50 ET que esté viva la relación laboral, siendo preciso que se mantenga el trabajador prestando servicios durante la sustanciación del procedimiento.

Recurso Suplicación contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Ciudad Real, de fecha 1 de agosto de 2007, en los autos número 29/07, sobre Resolución Contrato, Fallo . Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por D. Silvio contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 2 de Ciudad Real , de fecha 1 de agosto de 2007, en virtud de demanda formulada contra COMEPU, sobre resolución de contrato, y en consecuencia, debemos confirmar y confirmamos la sentencia de instancia.

Fallo Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por D. Silvio contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 2 de Ciudad Real, de fecha 1 de agosto de 2007, en virtud de demanda formulada contra COMEPU, sobre resolución de contrato, y en consecuencia, debemos confirmar y confirmamos la sentencia de instancia.

Justicia de Castilla La Mancha Social. sec. 1ª Nº 777/2008, rec. 802/2007 <sup>794</sup> en el fundamento de derecho segundo 2ª), la primera y en el fundamento de derecho único 3ª la segunda; señalan “ El acoso moral o "mobbing", define una situación de hostigamiento que sufre un trabajador sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológica de forma prolongada y que le conducen al extrañamiento social en el marco laboral, le causan enfermedades psicosomáticas y estados de ansiedad y, en ocasiones, provocan que abandone el empleo al no poder soportar el estrés al que se encuentra sometido.”

En la misma se hace un estudio de lo que considera las tres vertientes del estudio del mobbing:” Así, no han faltado los intentos de acotar el concepto de "mobbing", pudiendo destacarse los tres que siguen:

a) El de quienes entienden que se trata del fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (al menos una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (más de seis meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

b) El expuesto por la Comisión Europea, que en un intento de aquilatar el concepto definía el "mobbing" el 14 de mayo de 2001 como un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo o el efecto de hacerle el vacío

---

<sup>794</sup> Ponente: Muñoz Esteban, Fernando

Fallo Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación número 802/2007, interpuesto por D. Juan contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 1 de Cuenca, de fecha 6 de febrero de 2007, en los autos número 225/2006, sobre Seguridad Social, seguidos en virtud de demanda contra FREMAP MATEPSS número 61, Consejería de Bienestar Social de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, INSS y TGSS, y en consecuencia debemos confirmar y confirmamos íntegramente la resolución recurrida.

c) Jurídicamente ha sido definido como presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración laboral. Sus elementos son, pues, los siguientes:

1.- Presión. Para que pueda hablarse de "mobbing" es necesario que se ejerza una presión y que la víctima sienta esa presión. Por presión se entiende toda conducta que desde un punto de vista objetivo puede ser percibida como un ataque.

2.- Laboral. La presión sufrida debe ser consecuencia de la actividad laboral que se realiza en el lugar de trabajo, lo que implica que debe ser cometida por miembros de la empresa.

3.- Tendenciosa. Lo que significa que la presión laboral debe responder a un plan, explícito o implícito. Dicho plan requiere una permanencia en el tiempo; para que se pueda hablar de un comportamiento tendente a algo es necesario que se repita a lo largo de un período, pues de lo contrario estaríamos ante un hecho puntual y no ante una situación de "mobbing".

La misma referencia a las tres vertientes de tratamiento del mobbing lo recoge la Sentencia de 04/02/2009 del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, sala de lo Social, Sección Primera nº 433/2009, recurso 5755/2008 <sup>795</sup> tratando un despido

---

<sup>795</sup> Ponente: Fernández de Mata, Emilio

Fallo Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por el Letrado D. Carlos Davila Fernández, en la representación que tiene acreditada de D. Alejo, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número tres de los de Pontevedra, en fecha treinta de octubre de dos mil ocho, sobre despido, seguidos a instancias del recurrente contra las empresas Extrusionados Galicia S.A., Galipan S.A. Y Extrugasa Internacional S.A., debemos confirmar y confirmamos en su integridad la resolución recurrida.

Fallo del Juzgado de lo Social número tres de los de Pontevedra: Estimando parcialmente la demanda interpuesta por DON Alejo frente a las empresas Extrusionados Galicia S.A. y Galipan S.A. y Extrugasa Internacional S.A. sobre despido y rescisión de contrato sobre despido y rescisión de contrato declaro improcedente el despido del trabajador mencionado, y en su consecuencia con deno a la demandada a su readmisión en las mismas condiciones que tenía antes de producirse el despido, con el abono de los salarios de tramitación previstos en esta resolución, o a su elección, al abono de las siguientes cantidades: a) Una indemnización de 45 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de 42 mensualidades resultando una cantidad de 35408,26?.- b) Una cantidad en concepto de salarios de tramitación desde la fecha del despido, 24 de julio de 2008 hasta la notificación de la presente sentencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a la sentencia y se probase por el empresario lo percibido, ascendiendo el salario regulador diario a 46,07?.- La opción deberá ejercitarse mediante escrito o comparecencia en la secretaria de este Juzgado de lo Social dentro del plazo de cinco días desde la notificación de esta sentencia, e n

disciplinario, en el fundamento de derecho cuarto señalando previamente “ El acoso moral no tiene definición legal, siendo definido por la Doctrina, como señala la sentencia de esta Sala de doce de septiembre de dos mil dos, en la siguiente forma: "En el ámbito especializado -médico y jurídico- se define el acoso laboral -mobbing- como conducta abusiva o violencia psicológica a la que se somete de forma sistemática a una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionen la dignidad o integridad psíquica del trabajador y que pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo. Actitudes de hostigamiento que conducen al aislamiento del interesado en el marco laboral, produciéndose ansiedad, estrés, pérdida de autoestima y alteraciones psicosomáticas, y determinando en ocasiones el abandono de su empleo por resultarle insostenible la presión a que se encuentra sometido. Se trata de una forma de estrés laboral que se caracteriza por tener su origen - más que en el trabajo - en las relaciones interpersonales que se producen en el seno de la empresa.”“Los mecanismos del "mobbing" - en sus variedades vertical y horizontal - admiten pluralidad de formas (medidas organizativas del trabajo que resulten peyorativas para el afectado, actitudes de aislamiento en el seno de la empresa, agresiones verbales por medio de insultos, críticas, rumores o subestimaciones), y pueden tener por sujeto activo tanto a compañeros de trabajo ("mobbing" horizontal) como al personal directivo ("bossing"), el que incluso puede ser sujeto pasivo ("mobbing" vertical); aunque, sin duda, el más característico y usual es el que parte de una relación asimétrica de poder. Pero en todo caso es claro que este fenómeno, muy antiguo aunque de reciente actualidad (véase Internet), es contrario al principio de igualdad de trato, tal como se define en los art. 3, 4 y 5 de la Directiva Comunitaria 76/207 (nueve de febrero), vulnera el derecho a la integridad moral y la interdicción de tratos inhumanos o degradantes que consagra el art. 15 CE, y - en el ámbito normativo laboral - desconoce el derecho que a todo trabajador reconoce el art. 4.2 e) ET, para que se le respeten su intimidad y la consideración debida a su dignidad. Derechos básicos cuya infracción por parte empresarial no puede sino ser calificada como grave incumplimiento de las obligaciones contractuales, en términos que justifican la extinción del contrato por voluntad del trabajador, "ex" art. 50.1 a) y c) ET “.

---

espera de su firmeza. En el supuesto de no optar por la readmisión o la indemnización, se entenderá que procede la primera. En todo caso deberá mantener en alta del trabajador en la Seguridad Social durante el periodo de devengo de los salarios de tramitación

Es importante destacar que la sentencia distingue el mobbing del defectuoso ejercicio de las facultades empresariales: "Pero de todas formas se impone distinguir entre lo que propiamente es hostigamiento psicológico y el defectuoso ejercicio -abusivo o arbitrario- de las facultades empresariales. En el primero se agreden derechos fundamentales de la persona - básicamente su dignidad e integridad moral -, en tanto que el segundo se limita a comprometer estrictos derechos laborales; diferencia que incluso puede predicarse de la motivación, dado que en el hostigamiento se aprecia intención de perjudicar al trabajador y en el ejercicio indebido de la actividad directiva prima el interés -mal entendido- empresarial". Por su parte, la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, de fecha veintidós de diciembre del dos mil cuatro, señala: "una mera discrepancia, contrariedad o tensión generada en el trabajo o por el trabajo no puede calificarse como "mobbing", que es, más bien, o consiste en la creación de un ambiente hostil, hasta hacerlo insoportable para el trabajador, lo que se manifestará de forma nociva para él y caracterizado (el ambiente o entorno de bajeza), por la transferencia de diversas proyecciones negativas tendentes al menosprecio o desprecio, al que el sujeto activo (singular, plural o colectivo) desearía enlazar la pérdida de la autoestima, el derrumbamiento psicológico, la flojedad o debilitamiento espiritual, la humillación o cualquier otra consecuencia relativa, en una extensa manifestación, como sufrimiento o castigo caprichoso y arbitrario para la víctima». Uno de los padres del concepto de acoso moral, Heinz Leymann, lo ha definido como el fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente -al menos una vez por semana- y durante un tiempo prolongado -más de seis meses- sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo. "En definitiva, si definimos el acoso moral como un conjunto de conductas y prácticas que se caracterizan por la sistematización, la duración y la repetición de ataques a la persona o a su personalidad, utilizando todos los medios relativos al trabajo, sus relaciones, su organización, su contenido, sus condiciones, sus instrumentos, desviándolos de su legítima finalidad y utilizándolos con la aviesa intención de destruir, podemos apreciar que la distinción entre «conflicto laboral» y «acoso laboral» no se centra en lo que se hace o en cómo se hace, sino en la frecuencia y duración de lo que se hace y, sobre todo, en la intencionalidad de lo que se hace".

Otro hito de la sentencia referida es recoger la referencia a los «acoso discriminatorios». Recientemente, la Ley 51/2003, de dos de diciembre (RCL 2003, 2818), de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y la Ley 62/2003, de treinta de diciembre (RCL 2003, 3093 y RCL 2004, 5, 892), de medidas fiscales, administrativas y de orden social, han tipificado por primera vez en nuestro ordenamiento un concepto de acoso, que cabría calificar de «discriminatorio» porque el mismo atenta al derecho a la igualdad de trato y no discriminación y tiene, por tanto, un carácter comparativo o relacional que no tiene por qué existir necesariamente en el acoso moral. Con todo, si prescindimos de las referencias que hay en la definición legal a las razones concretas de discriminación que en cada caso quedan prohibidas, podemos llegar al núcleo duro del concepto de acoso y a la formulación de un concepto básico y general de acoso que sería el siguiente: «toda conducta no deseada (...) que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de una persona y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo»". Finalmente, la sentencia de esta Sala 9-12-2005, señala: "Tal como hemos indicado en precedentes resoluciones (Sentencias de 12/09/02 R. 3806/02 [AS 2002, 2603], 11/04/03 R. 820/03 [JUR 2003, 218158] y 29/09/05 R. 3812/05), en el ámbito especializado -médico y jurídico- se define el acoso laboral -mobbing- como conducta abusiva o violencia psicológica al que se somete de forma sistemática a una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionen la dignidad o integridad psíquica del trabajador y que pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo. Actitudes de hostigamiento que conducen al aislamiento del interesado en el marco laboral, produciéndole ansiedad, estrés, pérdida de autoestima y alteraciones psicósomáticas, y determinando en ocasiones el abandono de su empleo por resultarle insostenible la presión a que se encuentra sometido. En definición oficial -Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo- se trata de «a aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos, una vez por semana) durante un tiempo prolongado (más de seis meses) sobre otra persona en el lugar de trabajo». Se trata de un fenómeno laboral, muy antiguo aunque de reciente actualidad, que es contrario al principio de igualdad de trato, tal como se define en los arts. 3, 4 y 5 de la Directiva Comunitaria 76/207 (09/febrero [LCEur 1976, 44]), que vulnera el derecho a la integridad moral y la interdicción de tratos inhumanos o

degradantes que consagra el art.15 CE (RCL 1978, 2836 ), y que -en el ámbito normativo laboral- desconoce el derecho que a todo trabajador reconoce el art. 4.2.e) ET ( RCL 1995, 997 ) , para que se le respeten su intimidad y la consideración debida a su dignidad. Derechos básicos cuya infracción por parte empresarial no puede sino ser calificada como grave incumplimiento de las obligaciones contractuales, en términos que ciertamente justifican - incluso, siquiera no sea este el caso- la extinción del contrato por voluntad del trabajador, «ex» art. 50.1.a) y c) ET “.

Continúa la sentencia analizando los mecanismos de “mobbing” -en su variedades vertical y horizontal- admiten pluralidad de formas que van desde las actitudes más groseras y violentas (bullying) a las técnicas de mayor sutileza (medidas organizativas del trabajo que resulten peyorativas para el afectado, actitudes de aislamiento en el seno de la empresa, críticas, rumores o subestimaciones- y pueden tener por sujeto activo tanto a compañeros de trabajo (mobbing horizontal) como al personal directivo (bossing), el que incluso puede ser sujeto pasivo (mobbing vertical ascendente); aunque sin duda, el más característico y usual es el que parte de una relación asimétrica de poder (mobbing vertical descendente). Pero en todo caso, la situación de acoso laboral requiere determinados componentes objetivos (sistematicidad en la presión, relación de causalidad con el trabajo, falta de amparo en el poder de dirección y elemental gravedad) y subjetivos (intencionalidad denigratoria y carácter individualizado -que no colectivo- del destinatario). Requisitos que han de servir para diferenciar esta figura de otras afines, tales es el «síndrome del quemado» (burn-out, o estrés laboral avanzado que se caracteriza por síntomas de cansancio emocional y sentimiento de inadecuación o frustración profesional); o el mobbing subjetivo o falso, en los que las percepciones personales del trabajador no se corresponden con los datos - objetivos y subjetivos- que están presentes en el desarrollo de su actividad laboral, en la que faltan los referidos elementos que caracterizan el acoso moral. Pero en todo caso, los citados elementos del acoso nos permiten distinguir entre lo que propiamente es hostigamiento psicológico y lo que resulta de defectuoso ejercicio -abusivo o arbitrario- de las facultades empresariales, pues en el primero se agreden derechos fundamentales de la persona -básicamente su dignidad e integridad moral-, en tanto que el segundo se limita a comprometer estrictos derechos laborales; diferencia que incluso puede predicarse de la motivación, dado que en el hostigamiento se aprecia intención de perjudicar al trabajador y en el ejercicio indebido de la actividad directiva prima el interés -moral

entendido- empresarial”

La Sentencia 17/05/2007 Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha Social. nº 847/2007, rec. 2018/2006 <sup>796</sup>, tratando un despido disciplinario en el Fundamento de Derecho quinto C) contiene una relación de definiciones del mobbing. ” En primer lugar hemos de determinar qué entiende la doctrina científica y jurisprudencial por mobbing: En castellano, se podría traducir dicho término como "psicoterror laboral" u "hostigamiento psicológico en el trabajo"), según entiende la N.T.P. 476 (El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing) del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que la define como: "la situación en que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema (en una o más de las 45 formas o comportamientos descritos por el Leymann Inventory of Psychological Terrorization, LIPT), de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo, según definición de H. Leymann"; y de las que la doctrina científica y los Tribunales, principalmente de lo Social, ha elaborado, podemos extraer los siguientes

---

<sup>796</sup> Ponente: Librán Sainz de Baranda, Pedro

Resumen El TSJ desestima el rec. de suplicación interpuesto por la trabajadora de mandante contra sentencia que rechazó su pretensión de nulidad de su despido disciplinario. Explica la Sala que en el supuesto enjuiciado no ha quedado probado que existiera acoso moral, pues los testimonios de las otras trabajadoras fueron claramente expresivos en el sentido de que la actora, con carácter permanente, sistemático y continuado, ha proporcionado al personal a su cargo un trato ofensivo, con insultos y alusiones desagradables, no ha respetado los horarios y ha tratado a los ancianos de la residencia donde prestaba servicios de manera inadecuada, con gritos y actitudes de gran dureza, habiendo inducido a algunos de ellos a abandonar la residencia, citando incluso como alternativa otra de la competencia, lo cual no sólo implica una clara vulneración de la buena fe contractual, sino algo más grave, la perturbación de la tranquilidad, confianza y comodidad de los residentes.

Recurso de Suplicación número 2018/06, interpuesto por D<sup>a</sup> Catalina, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Albacete, de fecha treinta de octubre de 2006, en los autos número 589/06, sobre reclamación por Despido. en dicha Sentencia, y como Hechos Probados, se establecen los siguientes: Sexto: Sin perjuicio de lo anterior, mediante sentencia del juzgado de lo social nº 2 de esta capital de 31-1-06 se declaró la nulidad del despido por vulneración de derechos fundamentales de un trabajador que ostentaba la condición de delegado de personal de la empresa hoy demandada. Igualmente mediante sentencia del mismo juzgado de 24-2-06 se desestimó la existencia de nulidad por vulneración de derechos fundamentales declarando la improcedencia del despido de otra trabajadora. Finalmente previa denuncia de otro trabajador, la inspección de trabajo elabora informe de 29-5-06 obrante en autos y que se da por reproducido, en el que hace constar los trabajadores elegidos como delegados de personal y las incidencias de los mismos para luego, considerando que se ha producido por la empresa una trasgresión de los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores y de las exigencias en materia de estabilidad en el empleo, dar cuenta del inicio del correspondiente expediente administrativo. Todas las actuaciones y resoluciones descritas obran en autos y se dan por reproducidas.

Fallo. Que, desestimando el Recurso de Suplicación interpuesto por D<sup>a</sup> Catalina contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Albacete, de fecha treinta de octubre de 2006, en los autos nº 589/06, sobre reclamación por Despido, siendo recurrido Fundación acción social Fu nas y ministerio fiscal, debemos confirmar y confirmamos en todos sus aspectos la sentencia de instancia.



rasgos de la situación de mobbing: Siguiendo a Maria Fernanda Fernández López "El acoso moral en el trabajo ¿ Una nueva forma de discriminación? (revista de Derecho Social nº 19, págs. 53 y ss) "morfológicamente, el "mobbing" puede ser muy variado porque se cualifica por el resultado de vejación para la persona que lo sufre más que por la definición exhaustiva de los comportamientos que lo producen: "mobbing" puede ser cualquier comportamiento -incluso si aparentemente lícito o jurídicamente irrelevante, como ciertas sonrisas, comentarios o gestos sistemáticos- de jefes o compañeros de trabajo que suponga "hacer el vacío" en las relaciones de grupo y/o degradación en las condiciones de trabajo""Lo que proporciona unidad a esta variada serie de comportamiento -que por lo demás están descritos en todos los estudios sobre el tema- es que consisten en conductas activas u omisivas que implican: a) Un desconocimiento de la dignidad del trabajador como persona y como profesional, b) rebajándola en la consideración que merece ante sus jefes y compañeros, y que en perseguir esa finalidad o en lograr ese resultado agotan su objeto"...."Lo que caracteriza al comportamiento constitutivo de acoso no son tanto los hechos en sí, cuanto el contexto en que esos hechos se producen y el efecto que causan sobre el ambiente de trabajo en que la víctima se mueve, de modo que pueda apreciarse el menoscabo de sus status personal y profesional grave y perdurable".

Dicha sentencia se refiere a la de la Sala de lo Social del TSJ de de 23 de junio de 2003 , que indica que el "mobbing" consiste en la creación de un ambiente hostil, hasta hacerlo insoportable para el trabajador, lo que se manifestará de forma nociva para él, y caracterizado (el ambiente o entorno de bajeza) por la transferencia de diversas proyecciones negativas tendentes al menosprecio o desprecio, al que el sujeto activo (singular, plural o colectivo) debería enlazar la pérdida de autoestima, el derrumbamiento psicológico, la flojedad o debilitamiento espiritual, la humillación o cualquier otra consecuencia negativa, en una extensa manifestación, como sufrimiento o castigo caprichoso y arbitrario para la víctima.

Igualmente se refiere a la sentencia del TSJ de Extremadura dictada con fecha veinte de octubre de dos mil cinco , en el Recurso de Apelación núm. 89/2005, de la que fue Ponente Don Daniel Ruiz Ballesteros y en la que se reitera igualmente que: "El acoso moral supone la sistemática y prolongada presión psicológica que se ejerce sobre una persona en el desempeño de su trabajo, tratando de destruir su comunicación con los

demás y atacando su dignidad con el fin de conseguir que, perturbada su vida laboral, se aleje de ella provocando su autoexclusión. No son constitutivas de acoso moral los conflictos en los que no existe un ejercicio ilegítimo, continuado y sistemático de un poder que la doctrina y la jurisprudencia califican como «conformador» o «domesticador» sobre otra persona con el propósito de domeñar su voluntad, haciéndole la vida imposible en el seno de la organización a la que pertenece, cualesquiera que fuere su posición orgánica y el nivel de perturbación anímica que llegase a sufrir la parte actora. El acoso conlleva un grave atentado a la integridad moral de las personas que se ven sometidas a tratos degradantes que impiden el libre desarrollo de su personalidad. Desde esta perspectiva el acoso constituye una vulneración de la integridad moral y del derecho fundamental a la intimidad y dignidad personal que protegen los artículos 15 y 18 de la Constitución Española ( RCL 1978, 2836 ).

La Sentencia de 07/07/2010, del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, Sección Primera Social nº 521/2010, rec. 443/2010<sup>797</sup> se refiere en el fundamento de

---

<sup>797</sup> Ponente: Molins García-Atance, Juan

Resumen El TSJ desestima el recurso de suplicación interpuesto por la trabajadora demandante frente a sentencia que rechazó su solicitud de extinción indemnizada de su contrato de trabajo al amparo del art. 50 ET. La Sala declara que no se ha probado la existencia de una conducta de acoso laboral de la que hubiera podido derivarse, con relación de causa a efecto, la patología psiquiátrica alegada, pues la mera existencia de incidentes concretos a lo largo de una prolija vida laboral no implica catalogarlo como mobbing; en cuanto a la posible modificación sustancial de condiciones de trabajo por traslado de puesto y de desarrollo de una función totalmente reiterativa y sin interés, baste indicar que la modificación sustancial de condiciones de trabajo que permite la extinción indemnizada del contrato, exige que se haya producido una modificación de funciones que exceda de los límites de la movilidad funcional del art. 39 ET, lo que no se ha producido en el supuesto de autos; tampoco consta en los hechos probados la existencia de indicios de la discriminación por razón de sexo, y no consta que se haya vulnerado el derecho de la actora a la ocupación efectiva, ni a su derecho a la formación y promoción profesional, habiendo sido ocupada en tareas acordes con su categoría profesional, no pudiendo esta Sala sino concluir que no se ha producido ningún incumplimiento contractual que justifique la extinción del contrato de trabajo de la actora, por lo que procede confirmar la sentencia de instancia.

La Sentencia por el Juzgado de lo Social nº 1 de Zaragoza, de fecha 1 de marzo de 2010 contenía el fallo "Que desestimando la demanda interpuesta por Dña. Florinda, contra la empresa "Anodizados del Ebro S.A.", siendo parte asimismo el Ministerio Fiscal, debo absolver y absuelvo a la citada demandada de las pretensiones deducidas frente a ella en el escrito de demanda".

Recurso de suplicación núm. 443 de 2010 (Autos núm. 869/2009), interpuesto por la parte demandante Florinda, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 1 de Zaragoza, de fecha 1 de marzo de 2010.

Fallo. Desestimamos el recurso de suplicación núm. 443 de 2010, ya identificado antes y, en consecuencia, confirmamos la sentencia recurrida.

En la presente litis, la prolija prueba practicada en el juicio, especialmente la testimonial, de especial relevancia en estos conflictos, no ha probado, según resulta del relato fáctico de la sentencia recurrida, que la empresa demandada, a través de sus empleados, haya venido realizando, durante un cierto tiempo o con reiteración, conductas agresoras de la dignidad de la trabajadora en el ámbito de su trabajo, sobrepasando los límites de un mero conflicto laboral o de una exigencia normal o incluso excesiva para el correcto desarrollo de la actividad laboral, alcanzando una situación permanente de descrédito, acoso personal u hostigamiento, con menoscabo de la dignidad de la demandante y finalmente daño a su salud psíquica.

derecho segundo al mobbing ejecutado por un grupo ...”De otra parte, parece enfatizarse este carácter colectivo o plural del sujeto activo, en relación con determinadas áreas y momentos lingüísticos del uso del inglés, donde es elocuente y esclarecedora la expresión "mob law" o "Lynch law", traducible a nuestro idioma, según contexto, como ley de Lynch y, traslaticiamente, como ley de linchar o ley de linchamiento (que implica la participación de una banda, cuadrilla, turba, grupo desordenado y/o descontrolado), y, en tales términos, cabría concluir que el "mobbing", en su pluralidad de manifestaciones y grados podría caracterizarse como acoso, cerco, linchamiento, intimidación o dominación, referido con enfática preferencia a un plano moral o psicológico y, en su expresión más genuina, ejecutado en grupo, (vid. sentencia de 23 de junio de 2003, Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia ).”

La sentencia de 09/06/2009, del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Contencioso-Administrativo Sección Octava nº 1210/2009, rec. 423/2006<sup>798</sup> tratando de la materia de stress laboral, da un concepto de Acoso Moral en el Fundamento de derecho tercero: “El acoso moral o mobbing, como figura jurídica, no se encuentra regulado de forma expresa en el ordenamiento laboral, que recoge únicamente como derecho de los trabajadores su derecho a la integridad física en el artículo 4.2 b) o a la dignidad en el artículo 4.2 e), si bien ha encontrado su apoyo en los artículos 10, 14 y 15 Ú de la Constitución Española. El término acoso moral como traducción del llamado mobbing (que proviene del inglés to mob: perseguir, atropellar), es un concepto, ideado desde la psicología, donde se ha definido como episodios sistemáticos y reiterados de agresión psicológica unidos con la finalidad de destruir a la víctima por una o varias personas. Desde la perspectiva de la actividad profesional, esta conducta presenta como característica que la única finalidad es la destrucción psíquica de la víctima y en ningún caso, dar soluciones a los problemas de empresa o centro de

---

<sup>798</sup>Ponente: Suárez Bárcena y Morillo Velarde, Ángel

Resumen El TSJ desestima el recurso contencioso administrativo interpuesto contra la desestimación presunta de la reclamación formulada ante la Dirección General del Instituto Madrileño, por la responsabilidad patrimonial derivada de la actuación de la Dirección de Enfermería del Hospital Universitario La Paz de Madrid, en relación con la situación de stress laboral padecida por la recurrente.

Fallo Desestimando el Recurso Contencioso Administrativo Nº 4 23/06 interpuesto por el Procurador de los Tribunales, D. Luis Pidal Allendesalazar, en nombre y representación de Da Gabriela, contra la desestimación presunta de la reclamación formulada el 17 de octubre de 2005, ante la Dirección General del Instituto Madrileño de la Salud, de la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid por la responsabilidad patrimonial derivada de la actuación de la Dirección de Enfermería del Hospital Universitario La Paz de Madrid, en relación con la situación de stress laboral padecida por la recurrente

trabajo.”“El acoso moral o mobbing se ha configurado como un conjunto de acciones realizadas durante un tiempo prolongado por una persona o un grupo de personas en el lugar del trabajo que tiene como finalidad que otra persona abandone el puesto de trabajo al ver destruida su reputación o sentirse ridiculizada o excluida de la comunicación con sus compañeros, incluyéndose en esta categoría las siguientes conductas: Ataque mediante la limitación de la posibilidad de comunicarse una persona con sus compañeros, cambiándole la ubicación, juzgándose de forma ofensiva su trabajo o cuestionándose sus decisiones; ataques mediante el aislamiento social; ataques a la vida privada; agresiones verbales, tales como gritar, insultar o criticar permanentemente el trabajo de esa persona y rumores: criticar y difundir rumores contra esta persona.”“El mobbing o acoso psicológico radica en la intensidad y repetición sistemática de la agresión y en la ilegitimidad ética que se precise de inmediato en un acto que se dirige a la destrucción psicológica de la persona, "hay un proceso recurrente de intención con evidentes manifestaciones de destrucción psicológica de la persona" (Iñaki Piñuel y Zabala). Como síntoma, las personas que se ven sometidas a las referidas situaciones pueden padecer ansiedad, pérdida de autoestima, úlcera gastrointestinal y depresión”.“El acoso supone un continuo y deliberado maltrato verbal o moral que recibe un trabajador por parte de otro u otros, de forma deliberada, que contribuye a su aniquilamiento psicológico y cuyo fin último es obtener su salida de la empresa u organización a través de diferentes procedimientos. Requiere vejaciones constantes, aislamiento del trabajador, vacío del contenido de las funciones que el trabajador tenía asignadas. Sin embargo, no todas las situaciones tensas entre trabajadores y sus responsables jerárquicos deben atribuirse sin más a la existencia de mobbing y es imprescindible diferenciar unas de otras.”

Con anterioridad, la Sentencia de 19/12/ 2007 del Tribunal Superior de Justicia de Galicia Sección 001 de la Sala Contencioso-Administrativo nº 1220/2007, rec. 393/2007 en materia de Función Pública. Trató el acoso laboral <sup>799</sup> conociendo de un

---

<sup>799</sup> Ponente: Gómez y Díaz-Castroverde, José María

Resumen El TSJ, con desestimación del recurso de apelación, confirma la sentencia del Juzgado de instancia sobre la no infracción de derechos fundamentales en las condiciones del puesto de trabajo de la recurrente en el ayuntamiento recurrido. La Sala considera que no todo conflicto en el que el funcionario se ve envuelto es la manifestación expresa o larvada, persistente o indiciaria de un acoso, sino aquél que netamente presenta la intención de dañar, efectivamente lo hace y se convierte en menoscabo personal y profesional de quien lo sufre

Recurso de apelación 393/2007 de derechos fundamentales, contra Sentencia de fecha treinta de Marzo de dos mil siete dictada en el procedimiento DF 434/2006 por el Juzgado de lo contencioso Núm.2

recurso contencioso-administrativo interesando amparo judicial de los derechos a la integridad física y moral (artículo 15 CE); honor, intimidad personal y propia imagen (artículo 18); y a acceder y permanecer en condiciones de igualdad en las funciones y cargos públicos (artículo 23). Todo ello en función de diversas actuaciones del Ayuntamiento de Vigo que considera constitutivas de vía de hecho. Así en el fundamento de derecho cuarto, se refiere al acoso moral en los siguientes términos: "En cuanto al concepto de mobbing o acoso moral, esta Sala viene aplicando el criterio de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, manifestado en la Sentencia fecha 8 de abril de 2003, en el sentido de que: "Aunque no existe una definición legal de acoso moral, se pueden destacar, de acuerdo con los estudios doctrinales más solventes, los siguientes elementos básicos de esa conducta:

a) La intención de dañar, ya sea del empresario o de los directivos, ya sea de los compañeros de trabajo.

b) La producción de un daño en la esfera de los derechos personales más esenciales.

c) El carácter complejo, continuado, predeterminado y sistemático. La situación fáctica de acoso moral se manifiesta a través de conductas hostiles contra la dignidad personal de la víctima - injurias, burlas, ofensas, críticas o cualesquiera otros actos de escarnio- o contra su profesionalidad - encargos monótonos, innecesarios, desproporcionados, abusivos o impropios de su categoría profesional -. Tales manifestaciones externas del acoso moral, sean directas o sean indirectas mediante manipulación de la información - creación de situaciones de ambigüedad de roles o acentuación de errores y minimización de logros -, determinan un conflicto, aunque ese conflicto puede ser más o menos explícito o más o menos larvado. No obstante, el

---

de Vigo sobre provisión puesto de trabajo. fallo de la sentencia de instancia: que debo desestimar y desestimo íntegramente la demanda, formulada por la letrada D<sup>a</sup> Beatriz Lago Gómez, en nombre y representación de Verónica, contra la actuación material de la Administración, constitutiva de vía de hecho, que considera vulneradora de los derechos fundamentales a la integridad física y moral, al honor, intimidad personal y a la propia imagen, a acceder y permanecer en condiciones de igualdad en las funciones y cargos públicos; sin hacer expresa imposición de costas".

Fallo Que desestimamos el recurso de apelación interpuesto por D<sup>a</sup> Verónica contra la sentencia de fecha 30 de marzo de 2007, del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 2 de Vigo, dictada en el Procedimiento DF 434/2006, sobre infracción de derechos fundamentales en las condiciones del puesto de trabajo de la recurrente en el Ayuntamiento de Vigo. Con imposición a la parte apelante de las costas de esta alzada.

conflicto y el acoso moral no son realidades correlativas.”

La Sentencia de 21/11/2006 del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana Contencioso- Administrativo, sección 2º nº 1185/2006, rec. 1423/2003 <sup>800</sup> tratando el acoso psicológico, en el fundamento de derecho octavo señala que una variante del acoso psicológico o moral es el *bossing*, cuando se trata de acoso descendente: ” Respecto de la figura del acoso psicológico o moral en el trabajo o *mobbing*, y sus diversas variantes, como es el caso del *bossing*, cuando se produce por personas en relación de superioridad con el afectado, como reseña la sentencia de la Sección tercera de esta Sala nº 1355/01, de 25 de septiembre, (recurso 40/1998), "... lo que por los expertos en las relaciones laborales se denomina "acoso moral" y en concreto en la particular práctica que se denomina en términos anglosajones "mobbing". Esta práctica ha sido definida por los expertos como una situación en la que se ejerce una violencia psicológica, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente que esa persona o personas acaben abandonando

---

<sup>800</sup> Ponente: Climent Barberá, Juan

Resumen El TSJ de sexta instancia confirma el recurso contencioso y confirma la resolución denegatoria de una reclamación en materia de responsabilidad patrimonial de la Administración. La Sala considera que, del análisis y valoración de la prueba practicada, singular y conjuntamente, no concurren los caracteres de la invocada figura del acoso psicológico o moral, denominada "mobbing", en los términos en que se configura en la jurisprudencia, ni tampoco y consecuentemente con la delimitación de la figura por la doctrina científica.

Visto por la Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana el recurso contencioso-administrativo número 1423 de 2003, interpuesto por D. Miguel Ángel, representado por la Procuradora de los Tribunales Doña Ana Ballesteros Navarro y defendido por el Letrado D. Manuel Mata Gómez, contra la Resolución de la Comisión de Gobierno del Ayuntamiento de Mislata, de fecha 7 de mayo de 2003, notificada el siguiente día 15 de mayo, así como contra la Resolución de la Comisión de Gobierno de fecha 18 de junio de 2003, notificada el día 1 de julio de 2003, desestimatorias, la primera, de la reclamación patrimonial instada contra dicho Ayuntamiento por la actuación de determinadas autoridades y funcionarios de mismo provocando acoso psicológico (*mobbing*) y la segunda, desestimación del pertinente recurso de reposición interpuesto; han sido partes, como demandada el Ayuntamiento de Mislata representado por la Procuradora de los Tribunales Doña Pilar Iranzo Ponte y defendido por el letrado D. Ricardo de Vicente; han comparecido asimismo como parte codemandada Doña Valentina, representada por la Procuradora de los Tribunales Doña Asunción García de la Cuadra Rubio defendida por el Letrado D. Miguel Miravet Bergón.

Fallo 1) Desestimar el recurso contencioso-administrativo número 1423 de 2003, interpuesto por D. Miguel Ángel contra la Resolución de la Comisión de Gobierno del Ayuntamiento de Mislata, de fecha 7 de mayo de 2003, notificada el siguiente día 15 de mayo, así como contra la Resolución de la Comisión de Gobierno de fecha 18 de junio de 2003, notificada el día 1 de julio de 2003, desestimatorias, la primera, de la reclamación patrimonial instada contra dicho Ayuntamiento por la actuación de determinadas autoridades y funcionarios de mismo provocando acoso psicológico (*mobbing*) y la segunda, de desestimación del pertinente recurso de reposición interpuesto contra la primera.

el lugar de trabajo. En concreto se denomina a esta práctica "bossing" (palabra que proviene de "boss" -patrón o jefe-), cuando tales prácticas no se desarrollan entre iguales sino que la víctima ocupa una posición de inferioridad, ya sea jerárquica o de hecho, respecto del agresor. En concreto, se ha afirmado que una de las prácticas de "bossing" consiste en la "política de em presa" de persecución o acoso respecto de un trabajador o trabajadores por motivos de reorganización, de reducción de personal, etc., o con el simple objetivo de eliminar trabajadores incómodos. Recientemente el término ha sido descrito por un grupo de expertos de la Unión Europea como "un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío". Entre las conductas de persecución psicológica o acoso moral se encuentran las que pretenden atacar contra la reputación de la víctima (ridiculizándola públicamente por múltiples causas), contra el ejercicio de su trabajo (encomendándole tareas de excesiva dificultad, o trabajo en exceso o recriminándole por unos supuestos malos resultados de su tarea) o, como puede considerarse en el presente caso, manipulando su comunicación e información con los demás compañeros o sus superiores". Pese a esta delimitación jurisprudencial del acoso moral o psicológico (mobbing), sin embargo es de señalar que esta figura no se contempla en nuestro ordenamiento de forma singularizada y específica, aun cuando se ha recogido en nuestra jurisprudencia, que venido estableciendo la ilicitud de las prácticas que engloban esta figura, si bien desde diversas perspectivas, tanto en las referencias normativas aplicadas cuanto en la determinación de las conductas que llevan a su apreciación."

Continúa la sentencia señalando que en el ámbito laboral (fundamento de derecho noveno) dichas conductas han sido tratadas de forma especialmente relevante en el ámbito del orden jurisdiccional social por la vía de la aplicación, partiendo del derecho fundamental a la dignidad de la persona y los derechos que le son inherentes establecido en el artículo 10.1 de la Constitución Española, de los artículos 4.2.e), 18, 39, 50.1 y 96.11 del Estatuto de los Trabajadores principalmente, en cuanto protectores de la dignidad del trabajador, pues como se recoge en la sentencia, asimismo invocada por la parte actora y antes citada, de la Sección tercera de esta Sala nº 1355/01, de 25 de septiembre, (recurso 40/1998), (fundamento de derecho quinto), "La puesta en juicio de la violación de la dignidad del trabajador en nuestra jurisprudencia ha venido referida

mayormente relacionada con la posible vulneración de los derechos fundamentales del trabajador y las peculiaridades habidas en los límites de los derechos y libertades en el marco laboral”.

Y continúa “... En el ámbito más genérico de la protección de la dignidad, más allá de las posibles vulneraciones de derechos fundamentales, la atención jurisprudencial se ha fijado más concretamente en el ámbito de los artículos 39 y 50.1º ET relativos al respeto de la dignidad del trabajador en la movilidad funcional cuanto a la extinción del contrato por voluntad del trabajador por menoscabo de su dignidad en el cambio de modificaciones de las condiciones de trabajo. Así, cabe citar, entre otras, la STS de 2-2-1984, STCT de 2-11-1984, STS 23-4-1985, TS 10-7-1985, TS 24-11-1986, TS 27-2-1977, TS 2-6-1987, TS 2-6-1987, TS 11-6-1987, TS, 20-7-1987, TS 23-7-1987, TS 13-11-1987, TS 13-7-1988, TCT 1-2-1989, TSJ Cataluña 2-4-1990, TSJ Baleares, 15-1-1991 o la de 29-7-1992, TS 8-2-1993, TSJ Galicia 11-12-1995, TSJ Madrid 15-4-1996”

En el fundamento de derecho décimo se refiere al ámbito del orden jurisdiccional contencioso-administrativo, en el que “ las cuestiones planteadas se han residenciado en la misma generalmente, en primer lugar, por la vía de la impugnación de las sanciones impuestas a los empresarios por la autoridad laboral a consecuencia de la estimación por parte de la Administración laboral de la concurrencia de alguna de estas prácticas que de un modo u otro atentan a la dignidad del trabajador en función de la vulneración de algunos de los preceptos del ordenamiento laboral, en especial los antes reseñados, como es el caso de la sentencia de esta Sala, antes referida nº 1355/01, de 25 de septiembre, y la más reciente nº 1776/04, de 8 de noviembre, (recurso 386/02); en segundo lugar, por la vía de su consideración al hilo de la revisión de las sanciones impuestas a los funcionarios en el seno de procedimientos disciplinarios, como es el caso de la sentencia del Tribunal Supremo de 10 de febrero de 2005 (recurso 175/2003), y de esta Sala y Sección nº 696/2005, de ocho de junio (recurso de apelación 32/2005), o, también en este ámbito del derecho disciplinario, por la no incoación de procedimiento para dilucidar si han existido conductas propias de esta figura, como es el caso de la sentencia de esta Sala y Sección nº 298/2004, de tres de marzo (recurso 1023/2003); en tercer lugar, se ha de constatar que el planteamiento de la figura del acoso moral o psicológico se ha producido asimismo en el ámbito de este orden jurisdiccional contencioso-administrativo por la vía de la responsabilidad patrimonial o



extracontractual, como es el caso de la Sentencia del Tribunal Supremo 23 de julio de 2001 (recurso de casación 3715/1997) y la de esta Sala y Sección nº 732/2004, de 31 de mayo, (recurso de apelación 739/2003 “

Por otro lado, la Sentencia 19/12/2008 Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León sede en Burgos Contencioso-Administrativo sec. 1ª, nº 611/2008, rec. 201/2008<sup>801</sup> en el Fundamento de Derecho quinto, define el mobbing identificándolo con el bossing. Así recoge:” el denominado "acoso moral", o lo que en términos anglosajones se conoce como mobbing, ... ha sido definido por los expertos como una situación en la que se ejerce una violencia psicológica, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo. En concreto se denomina a esta práctica a "bossing", palabra que proviene de "boss", jefe, cuando en tales prácticas la víctima ocupa una posición de inferioridad, ya sea jerárquica o de hecho, respecto del agresor. En concreto, se ha afirmado que una de las prácticas de "bossing" consiste en la "política de empuja" de persecución o acoso respecto de un trabajador o trabajadores por motivos de reorganización, de reducción de personal, etc., o con el simple objetivo de eliminar trabajadores incómodos. También cabe definir el acoso psicológico o moral como la falta de respeto y de consideración del derecho a la dignidad del funcionario llevada a cabo por su superior, como el elemento relevante de la relación funcional. No puede ser por tanto considerado como acoso psicológico o moral (mobbing) un

---

<sup>801</sup> Ponente: González García, Begoña

Resumen El TSJ desestima el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia del Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Ávila, que confirmó la desestimación por silencio administrativo de la solicitud realizada por el recurrente para el cese de la vía de hecho administrativa dirigido a la Junta de Castilla y León, relativa al denunciado acoso moral, al considerar que no nos encontramos ante una situación de violencia psicológica extrema, ya que la arbitrariedad y ejercicio abusivo del poder, cuando no desconsiderado o maleducado, no puede confundirse con un supuesto de mobbing.

La Sección Primera de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, con sede en Burgos, ha visto en grado de apelación el recurso núm. 201/2008, interpuesto por Don Juan representado por la Procuradora Doña Elena Cobo del Guzmán Ayllón contra la sentencia de fecha nueve de septiembre de dos mil ocho dictada en el Procedimiento de Derechos Fundamentales 407/2007,

Fallo. Por todas las razones apuntadas procede, en fin la desestimación del recurso de apelación, debiéndose confirmar la sentencia de instancia; sin que proceda, sin embargo, imponer las costas de esta instancia a ninguna de las partes, ya que como se desprende de los fundamentos jurídicos de esta Sentencia y de la de instancia, existen circunstancias que lo justifican, concretamente la complejidad de la cuestión suscitada y ello a tenor del art. 139-2 de la LJCA.

simple conflicto entre el jefe y su subordinado, ni que el jefe sea de trato difícil, ni con tener una temporada de mucho trabajo, ni trabajar en un ambiente laboral estresante o conflictivo.

En el fundamento de derecho octavo continúa con la identificación mobbing-bossing “Respecto de la figura del acoso psicológico o moral en el trabajo o mobbing, y sus diversas variantes, como es el caso del bossing, cuando se produce por personas en relación de superioridad con el afectado, como reseña la sentencia de la Sección tercera de esta Sala núm. 1355/01, de 25 de septiembre (recurso 40/1998) (RJ 2001, 7952), «... lo que por los expertos en las relaciones laborales se denomina "acoso moral" y en concreto en la particular práctica que se denomina en términos anglosajones "mobbing". Esta práctica ha sido definida por los expertos como una situación en la que se ejerce una violencia psicológica, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo. En concreto se denomina a esta práctica a "bossing" (palabra que proviene de "boss" ? patrón o jefe?), cuando tales prácticas no se desarrollan entre iguales sino que la víctima ocupa una posición de inferioridad, ya sea jerárquica o de hecho, respecto del agresor. En concreto, se ha afirmado que una de las prácticas de "bossing" consiste en la "política de empresa" de persecución o acoso respecto de un trabajador o trabajadores por motivos de reorganización, de reducción de personal, etc., o con el simple objetivo de eliminar trabajadores incómodos. Recientemente el término ha sido descrito por un grupo de expertos de la Unión Europea como "un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío". Entre las conductas de persecución psicológica o acoso moral se encuentran las que pretenden atentar contra la reputación de la víctima (ridiculizándola públicamente por múltiples causas), contra el ejercicio de su trabajo (encomendándole tareas de excesiva dificultad, o trabajo en exceso o recriminándole por unos supuestos malos resultados de su tarea) o, como puede considerarse en el presente caso, manipulando su comunicación e información con los demás compañeros o sus superiores». Pese a esta delimitación jurisprudencial del acoso

moral o psicológico (mobbing), sin embargo es de señalar que esta figura no se contempla en nuestro ordenamiento de forma singularizada y específica, aun cuando se ha recogido en nuestra jurisprudencia, que venido estableciendo la ilicitud de las prácticas que engloban esta figura, si bien desde diversas perspectivas, tanto en las referencias normativas aplicadas cuanto en la determinación de las conductas que llevan a su apreciación.”

La misma identificación Bossing –Mobbing adopta la Sentencia 18/07/2008 Tribunal Superior de Justicia de Cantabria Contencioso-Administrativo nº 585/2008, rec. 95/2008 <sup>802</sup>(Fundamento de derecho décimo) y la Sentencia 29/04/2010 Audiencia Nacional Contencioso-Administrativo sec. 3ª, S 29-4-2010, rec. 213/2008 <sup>803</sup>. (Fundamento de derecho segundo)

La Sentencia de 11/10/2010 de la Audiencia Nacional Sección Séptima, Sala de lo Contencioso-Administrativo sec. 7ª, rec. 5/2008 en el fundamento de derecho Cuarto recoge la distinción entre acoso moral ascendente, descendente y mixto, considerando que constituyen infracción disciplinaria.”. Tal conducta de acoso moral o

---

<sup>802</sup> Fallo. Que debemos estimar y estimamos de manera parcial el presente recurso de apelación promovido por el Ayuntamiento de Castro Urdiales, contra la Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 2 de Santander, dictada en fecha cinco de Diciembre de dos mil siete, que en su parte dispositiva establece "Estimo el presente recurso contencioso-administrativo, anulo la resolución impugnada, declaro el derecho de la demandante a ser repuesta en la situación funcional y retributiva anterior a aquella y condeno a la Administración a que abone la parte de las retribuciones que correspondan a dicha situación y que haya dejado de percibir como consecuencia de la decisión que anulamos desde que la misma se materializó. Sin condena en costas." y, en el sentido de revocar dicha Sentencia dictada en la instancia se dicta por la Sala Sentencia con el siguiente pronunciamiento de que el Acto impugnado es conforme al Ordenamiento Jurídico en la orden contenida en el mismo de que se abstenga de efectuar informes como Técnico de Medio Ambiente y se ha de mantener el pronunciamiento judicial de anulación del Acto en cuanto le ordena y requiere para que "realice exclusivamente las funciones de Auxiliar Técnico de Medio Ambiente" con declaración de anulación como se contiene en el Fallo de la Sentencia de instancia apelada con reconocimiento del derecho a la demandante doña Pilar a que perciba los complementos desde que se le efectuó tal requerimiento de abstención hasta la ocupación de la plaza de técnico de Medio Ambiente por el titular nombrado según el contenido del Fundamento de Derecho decimotercero de esta presente Resolución Judicial dictada en Apelación condenando a ello a la Administración Municipal demandada apelante a estar y pasar por tal pronunciamiento. Sin Costas.

<sup>803</sup> Ponente: Córdoba Castroverde, Diego

Resumen La AN desestima el recurso contencioso y confirma la resolución denegatoria de una reclamación de responsabilidad patrimonial contra el Ministerio de Educación y Ciencia por acoso moral en el trabajo. La Sala establece que si bien existía una situación de malestar y enfrentamiento entre la recurrente y el director de su Departamento, no ha quedado demostrado, en una valoración conjunta de las pruebas aportadas y al margen de puntuales decisiones que pudieran haberla perjudicado, una situación de acoso y hostigamiento imputable a los superiores jerárquicos de la recurrente y, en general a la Administración recurrida, tendientes a marginarla y a provocar su desprestigio personal o profesional.

Fallo Que procede desestimar el recurso interpuesto por Dª Noelia, contra la desestimación presunta de su reclamación de responsabilidad patrimonial contra el Ministerio de Educación y Ciencia por acoso moral en el trabajo, sin hacer expresa condena en costas.

psicológico, entendida como una acción o "comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos durante largo tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío", puede entrañar, sin duda, una infracción disciplinaria, que en el caso del acoso vertical se traduce en el abuso de autoridad ( artículo 7.1 b ) del RD 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba El Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado).”

En el ámbito de la jurisprudencia europea, cabe señalar la Sentencia de 09/12/2008 del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas Sala Primera. Sala 6ª, S 9-12-2008, nº T-136/2007 <sup>804</sup> que en materia de función pública y acoso psicológico señala el deber de asistencia que incumbe a la Administración y en el punto 128 recoge los requisitos del acoso psicológico” En su defensa, la Comisión recuerda que el artículo 12 bis, apartado 3, del Estatuto, enumera los criterios que deben satisfacerse para que pueda hablarse de acoso psicológico. Así, a su entender, según este artículo, es necesario que el comportamiento de que se trata sea abusivo, se prolongue en el tiempo y se repita con más o menos frecuencia con la intención de causar un perjuicio a la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona. Por tanto, según la Comisión un comportamiento sufrido por un funcionario sólo puede considerarse acoso psicológico si dicho comportamiento objetivamente tuvo como finalidad desacreditarle o degradar deliberadamente sus condiciones de trabajo. En consecuencia, según la Comisión, dicho comportamiento debe tener objetivamente carácter intencional, tal como, a su entender, se desprende de reiterada jurisprudencia (véanse, en este sentido, las sentencias del Tribunal de Primera Instancia de 23 de febrero de 2001, De Nicola/BEI, T-7/98, T-208/98 y T-109/99, RecFP pp. I-A-49 y II-

---

<sup>804</sup> Ponente Kreppel

El Tribunal de la Función Pública (Sala Primera)

decide:

- 1) Anular la decisión de la Comisión de las Comunidades Europeas por la que se deniega la solicitud de asistencia presentada el 29 de abril de 2004 por Q, en la medida en que mediante la referida decisión se deniega la adopción de una medida provisional de alejamiento.
- 2) Condenar a la Comisión de las Comunidades Europeas a abonar a Q la cantidad de 18.000 euros.
- 3) Desestimar el recurso en todo lo demás.
- 4) La Comisión de las Comunidades Europeas cargará con sus propias costas y con tres cuartas partes de las costas de Q.
- 5) Q cargará con una cuarta parte de sus propias costas.

185; de 8 de julio de 2004, Schochaert/Consejo, T-136/03, RecFP pp. I -A-215 y II-957, y de 4 de mayo de 2005, Schmit/Comisión, T-144/03, Rec FP pp. I-A-101 y II-465)”

Continúa la sentencia haciendo un repaso de la normativa dictada al respecto:

“ 130 Con carácter preliminar, es preciso recordar que el artículo 12 bis, apartado 3, del Estatuto, que entró en vigor el 1 de mayo de 2004, establece que «por "acoso psicológico" se entenderá cualquier conducta abusiva que se manifieste de forma duradera, reiterada o sistemática mediante comportamientos, palabras, actos, gestos o escritos de carácter intencional que atenten contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona».

“131 Por otra parte, la Comunicación de 2003 sobre el acoso psicológico, que tiene valor de directiva interna y es vinculante para la Comisión puesto que ésta no ha manifestado claramente su intención de no aplicarla mediante una decisión motivada y detallada (véanse, en este sentido, las sentencias del Tribunal de Justicia de 30 de enero de 1974, Louwage/Comisión, 148/73, Rec. p. 81, apartado 12, y de 1 de diciembre de 1983, Blomefield/Comisión, 190/82, Rec. p. 3981, apartado 20; sentencia del Tribunal de Primera Instancia de 6 de febrero de 2007, Wunenburger/Comisión, T-246/04 y T-71/05, aún no publicada en la Recopilación, apartado 127), se señala que el fenómeno del acoso psicológico «se manifiesta de diversas formas y, en particular, por medio de: bromas pesadas, actitudes negativas, presiones, vejaciones, o incluso, negándose a que exista la comunicación, es decir, diversos comportamientos que, si se producen de manera puntual, aunque no sean aceptables, pueden parecer poco relevantes, pero cuya reiteración puede provocar graves perjuicios a la persona contra la que se dirigen». La Comunicación de 2003 sobre el acoso psicológico, asimismo, precisa que «[l]os comportamientos de que se trata suponen un abuso de poder o una manipulación perversa» y que «pueden ser llevados a cabo por un individuo o por un grupo de personas».

“132 Es preciso subrayar que el acoso psicológico debe entenderse como un proceso que necesariamente se inscribe en el tiempo y que supone la existencia de acciones reiteradas o continuadas. En efecto, el artículo 12 bis, apartado 3, del Estatuto exige que para que un comportamiento pueda calificarse como acoso psicológico, éste se

manifieste «de forma duradera, reiterada o sistemática», mientras que la Comunicación de 2003 sobre el acoso psicológico insiste en la necesaria «reiteración» de dicho comportamiento.”

“133 Además, contrariamente a lo que sostiene la Comisión, el artículo 12 bis, apartado 3, del Estatuto, en ninguna de sus versiones lingüísticas, establece que la intención malévola del supuesto acosador sea un elemento necesario para que su comportamiento puede calificarse como acoso psicológico”.

“134 En efecto, el artículo 12 bis, apartado 3, del Estatuto define el acoso psicológico como una «conducta abusiva» que, para ser tal, requiere que se cumplan dos requisitos acumulativos. El primer requisito se refiere a la existencia de comportamientos, palabras, actos, gestos o escritos que se manifiesten «de forma duradera, reiterada o sistemática» y que tengan «carácter intencional». El segundo requisito, separado del primero por el pronombre relativo «que», exige que dichos comportamientos, palabras, actos, gestos o escritos tengan por efecto el que «[se] [atente] contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona».

“135 Del hecho de que la expresión «carácter intencional» se refiera al primer requisito, puede extraerse una doble conclusión. Por una parte, que los comportamientos, palabras, actos, gestos o escritos, contemplados en el artículo 12 bis, apartado 3, del Estatuto, deben tener carácter voluntario, lo cual excluye del ámbito de aplicación de dicha disposición las acciones que se produzcan de forma accidental. Por otra parte, no se requiere, en cambio, que dichos comportamientos, palabras, actos, gestos o escritos se hayan realizado con la intención de atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona. En otras palabras, puede haber acoso psicológico en el sentido del artículo 12 bis, apartado 3, del Estatuto sin que el acosador haya pretendido, mediante sus acciones, desacreditar a la víctima o degradar deliberadamente sus condiciones de trabajo. Basta tan sólo con que sus acciones, siempre y cuando fueran realizadas voluntariamente, hayan dado objetivamente lugar a las referidas consecuencias.

“136 Es preciso añadir que una interpretación contraria del artículo 12 bis, apartado 3, del Estatuto tendría como resultado privar a dicha disposición de todo efecto

útil, debido a lo difícil que es probar la intención malévola del autor de un comportamiento de acoso psicológico. En efecto, si bien hay casos en los que dicha intención se deduce naturalmente de las acciones de su autor, procede señalar que dichos casos son raros y que, en la mayoría de las situaciones, el supuesto acosador evita cualquier conducta que pueda dar a entender su intención de desacreditar a su víctima o de degradar sus condiciones de trabajo.”

Sigue la sentencia distinguiendo el acoso psicológico del discriminatorio”<sup>137</sup> Asimismo, es preciso recordar que una interpretación del artículo 12 bis, apartado 3, del Estatuto, basada en la intención malévola del supuesto acosador, no corresponde a la definición de «acoso» que se hace en la Directiva 2000/78 /CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO L 303, p. 16). En efecto, después de haber recordado en su artículo 1 que su objeto es «establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato», la Directiva precisa, en su artículo 2, apartado 3, que «[el] acoso constituirá discriminación [...] cuando se produzca un comportamiento no deseado relacionado con alguno de los motivos indicados en el artículo 1 que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo».

“138 El uso, en la Directiva 2000/ 78, de la expresión «como objetivo o consecuencia» pone de manifiesto que el legislador comunitario ha querido, tal como queda confirmado por el considerando trigésimo de dicha Directiva, garantizar a las víctimas de acoso psicológico una «protección judicial adecuada». En efecto, dicha protección no podría asegurarse si el acoso psicológico tan sólo se refiriese a comportamientos que hubiesen tenido como objetivo atentar contra la personalidad de una persona, habida cuenta de las grandes dificultades con las que se enfrenta la víctima de un comportamiento dirigido de forma intencionada a acosarle psicológicamente a la hora de probar la realidad de dicha intención y el móvil que dio lugar a dicha intención.

“139 Asimismo, sería difícilmente comprensible que el legislador comunitario,

después de haber considerado, en la Directiva 2000/78, que un comportamiento que, sin tener como objetivo, tenga, no obstante como consecuencia degradar la dignidad de una persona constituye un acoso, haya decidido en 2004, en el momento de la reforma del Estatuto, reducir el nivel de protección judicial garantizado a los funcionarios y a los otros agentes restringiendo, al adoptar el artículo 12 bis, apartado 3, del Estatuto, el acoso psicológico a aquellos comportamientos que tengan como objetivo atentar contra la dignidad de una persona.”

“140 Es cierto que el Tribunal de Primera Instancia ha declarado, en varias sentencias, que para que un comportamiento se califique como acoso psicológico, debía tener objetivamente carácter intencional y que un demandante, independientemente de la percepción objetiva que haya podido tener de los hechos alegados, debe aportar un conjunto de elementos que permitan demostrar que ha sufrido un comportamiento que, objetivamente, tuvo como finalidad desacreditarle o degradar deliberadamente sus condiciones de trabajo (sentencias, ante las citadas, De Nicola/BEI, apartado 286; Schochaert/Consejo, apartado 41, y Schmit/Comisión, apartados 64 y 65). Sin embargo, la jurisprudencia precedentemente recordada no puede invocarse válidamente en el caso de autos, en la medida en que, en cualquier caso, dicha jurisprudencia fue establecida en asuntos en los que se cuestionaban comportamientos que se habían producido con anterioridad a la entrada en vigor del artículo 12 bis, apartado 3, del Estatuto. Es verdad que el Tribunal de Primera Instancia, en la sentencia de 25 de octubre de 2007, Lo Giudice/Comisión (T-154/05, aún no publicada en la Recopilación), aplicó de nuevo la referida jurisprudencia a un asunto en el que los comportamientos reprochados a la Administración eran, por lo que respecta a algunos de ellos, posteriores a la entrada en vigor del artículo 12 bis, apartado 3, del Estatuto. Sin embargo, de dicha sentencia no se desprende que el Tribunal de Primera Instancia haya pretendido interpretar el artículo 12 bis, apartado 3, del Estatuto en el sentido de que la intención malévola del supuesto acosador sea un requisito necesario para que pueda haber acoso psicológico.

“141 Por último, la interpretación del artículo 12 bis, apartado 3, del Estatuto, expuesta con anterioridad, no puede quedar desvirtuada ni por las disposiciones del artículo 12 bis, apartado 4, primera frase, del Estatuto, relativas al acoso sexual, ni por las disposiciones de la Decisión de 2006 sobre el acoso psicológico y el acoso sexual. Más tarde se refiere la sentencia al acoso sexual”<sup>142</sup> En efecto, en cuanto atañe a las



disposiciones del artículo 12 bis, apartado 4, primera frase, del Estatuto, es preciso indicar que éstas establecen que «por "acoso sexual" se entenderá toda conducta de naturaleza sexual no deseada por la persona a la que vaya dirigida y que tenga por objeto o efecto herir su dignidad o crear un ambiente intimidatorio, hostil, ofensivo o molesto».

“143 A este respecto, procede señalar que la expresión «que tenga por objeto o efecto» figura en las disposiciones del artículo 12 bis, apartado 4, primera frase, del Estatuto, pero no aparece en las disposiciones del artículo 12 bis, apartado 3, del Estatuto.”

144 Sin embargo, no puede interpretarse que esa ausencia signifique que, por lo que se refiere al acoso psicológico, sólo las acciones que tengan «por objeto» desacreditar o degradar las condiciones de trabajo de una persona puedan considerarse constitutivas de tal acoso psicológico. En efecto, tal como se ha dicho, del propio tenor del artículo 12 bis, apartado 3, del Estatuto, se desprende que, para que haya acoso psicológico en el sentido de dicho artículo, basta que las acciones a las que se refiere, a saber, los «comportamientos, palabras, actos, gestos o escritos», «hayan atentado contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona», con independencia de la cuestión, no pertinente, de si dichas acciones se llevaron a cabo con intención de causar un perjuicio.

“145 Asimismo, en cuanto atañe a la Decisión de 2006 sobre el acoso psicológico y el acoso sexual, que sustituyó a la Comunicación de 2003 sobre el acoso psicológico, es preciso observar que dicha Decisión indica que, «conforme al Estatuto, sólo habrá acoso psicológico en la medida en que se considere que el comportamiento del supuesto acosador tenga carácter abusivo, intencional, reiterado, duradero o sistemático y que, por ejemplo, tenga por objeto desacreditar o rebajar a la persona de que se trate» y añade que «[e]stos criterios son acumulativos [...]».

“146 A primera vista, la Decisión de 2006 sobre el acoso psicológico y el acoso sexual parecería, por tanto, indicar que sólo un comportamiento que tenga «por objeto desacreditar o rebajar a la persona de que se trate» podría considerarse acoso psicológico. Sin embargo, es preciso observar que dicha Decisión se limita, tal como lo demuestra el uso de la expresión «por ejemplo», a mencionar tipos de acciones que

pueden considerarse constitutivas de acoso psicológico y no ha pretendido indicar que una acción sólo pueda considerarse como tal si tuvo como objetivo, y no únicamente como consecuencia, atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona. Además, una interpretación contraria de la Decisión de 2006 sobre el acoso psicológico y el acoso sexual tendería como efecto privar en gran parte de eficacia a dicha Decisión, ya que, como se ha dicho anteriormente, resulta muy difícil para una persona aportar la prueba de que el supuesto acosador tenga la intención de desacreditarla o rebajarla.”

En conclusión, podemos señalar que el “mobbing” es un problema laboral que ni tiene una definición única a nivel europeo, ni tiene una definición igualitaria en nuestro ordenamiento jurídico, siendo las definiciones jurisprudenciales diversas.

Lo que caracteriza al comportamiento constitutivo de acoso es el contexto en que esos hechos se producen y el efecto que causan sobre el ambiente de trabajo en que la víctima se mueve, de modo que pueda apreciarse el menoscabo de su status personal y profesional grave y perdurable.

Entendemos que es esencial para que se pueda hablar de mobbing que tenga lugar entre compañeros, superiores o inferiores, en el lugar de trabajo, un continuado (en el tiempo) y deliberado, sistemático y prolongado (extremo e intenso) maltrato verbal, psicológico y moral, incluidos comportamientos hostiles, denigrantes y abusivos, de uno o varios trabajadores contra otro, con la finalidad de perturbar el ejercicio de sus labores arrastrándole a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella con la creación de un clima degradante y humillante, con la finalidad de destruir su comunicación con los demás, lograr su aniquilación o destrucción psicológica, dañar psíquica o moralmente al trabajador, el desmoronamiento íntimo y psicológico de la persona, y obtener su salida de la organización o su sometimiento a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos, o ajenos a un trato respetuoso o humanitario, y que atentan contra dignidad del trabajador o su integridad psíquica y física, y produce lesiones psíquicas o somáticas en la persona del acosado.

La intencionalidad del comportamiento del agresor puede ser un elemento plenamente consciente o premeditado o puede existir de forma larvada, como formas

de rechazo y hostilidad hacia la víctima, el propio acosador puede no racionalizar pero puede manifestar de forma más o menos subconsciente la intencionalidad oculta en su entorno de trabajo.

El acoso puede tener su origen en una actuación directa de la empresa, o bien se consienta y permita por la misma cuando provenga de otros trabajadores, pero en cualquier caso, es acoso.

## 8.2. B. Bien jurídico protegido

Una vez que se ha tipificado penalmente el delito de acoso laboral, el bien jurídico protegido por el mismo es la integridad moral, pero hay que tener en cuenta que la protección frente al mismo en las vías disciplinaria, administrativa, militar y laboral, con carácter previo a aquella regulación protegía otros bienes jurídicos.

La Sentencia de 07/07/2010 del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, Sección Primera Social nº 521/2010, rec. 443/2010 en el fundamento de derecho

segundo al señalar los elementos fundamentales del mobbing dice: "Una, actualmente, amplia doctrina de suplicación señala como elementos fundamentales del fenómeno estudiado: 1) El bien jurídico protegido, que no es otro sino el derecho a la dignidad personal del trabajador, de ahí su directo enlace con el derecho constitucional tutelado en el art. 15 de la Constitución."

La Sentencia de 19/12/2008 del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León sede en Burgos, Sala de lo Contencioso-Administrativo sec. 1ª, nº 611/2008, rec. 201/2008<sup>805</sup> en el Fundamento de Derecho noveno, se refiere igualmente a la dignidad de la persona y en concreto del trabajador: "Estas prácticas de acoso moral o psicológico han sido tratadas de forma especialmente relevante en el ámbito del orden jurisdiccional social por la vía de la aplicación, partiendo del derecho fundamental a la dignidad de la persona y los derechos que le son inherentes establecido en el artículo 10.1 de la Constitución Española (RCL 1978, 2836), de los artículos 4.2.e), 18, 39, 50.1 y 96.11 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997) principalmente, en cuanto protectores de la dignidad del trabajador, pues como se recoge en la sentencia, asimismo invocada por la parte actora y antes citada, de la Sección tercera de esta Sala nº 1355/01, de 25 de septiembre (recurso 40/1998) (RJCA 2002, 548) (fundamento de derecho quinto), «La puesta en juicio de la violación de la dignidad del trabajador en nuestra jurisprudencia ha venido referida mayormente relacionada con la posible vulneración de los derechos fundamentales del trabajador y las peculiaridades habidas en los límites de los derechos y libertades en el marco laboral. Sobre el tema hay un nutrido conjunto de jurisprudencia constitucional (por citar algunas SSTC 11/1981 [RTC 1981,

---

<sup>805</sup> Ponente: González García, Begoña

Resumen El TSJ desestima el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia del Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Ávila, que confirmó la desestimación por silencio administrativo de la solicitud realizada por el recurrente para el cese de la vía de hecho administrativa dirigido a la Junta de Castilla y León, relativa al denunciado acoso moral, al considerar que no nos encontramos ante una situación de violencia psicológica extrema, ya que la arbitrariedad y ejercicio abusivo del poder, cuando no desconsiderado o maleducado, no puede confundirse con un supuesto de mobbing.

La Sección Primera de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, con sede en Burgos, ha visto en grado de apelación el recurso nº 201/2008, interpuesto por Don Juan representado por la Procuradora Doña Elena Cobo del Guzmán Ayllón contra la sentencia de fecha nueve de septiembre de dos mil ocho dictada en el Procedimiento de Derechos Fundamentales 407/2007,

Fallo. Por todas las razones apuntadas procede, en fin la desestimación del recurso de apelación, debiéndose confirmar la sentencia de instancia; sin que proceda, sin embargo, imponer las costas de esta instancia a ninguna de las partes, ya que como se desprende de los fundamentos jurídicos de esta Sentencia y de la de instancia, existen circunstancias que lo justifican, concretamente la complejidad de la cuestión suscitada y ello a tenor del art. 139-2 de la LJCA.

11], 73/1982 [RTC 1982, 73]; 120/1983 [RTC 1983, 120]; 94/1984, 19/1985; 170/1987; 6/1988; 108/1989; 129/1989, 171/1989, 126/1990, 123/1992, 292/1993 [RTC 1993, 292], 99/1994, 134/1994, 173/1994 [RTC 1994, 173], 6/1995 [RTC 1995, 6], 136/1996 [RTC 1996, 136], o entre las más recientes, las sentencias 98/2000, de 10 de abril de 2000 [RTC 2000, 98], 186/2000, de 10 de julio de 2000 [RTC 2000, 186]). En el ámbito más genérico de la protección de la dignidad, más allá de las posibles vulneraciones de derechos fundamentales, la atención jurisprudencial se ha fijado más concretamente en el ámbito de los artículos 39 y 50.1º ET relativos al respeto de la dignidad del trabajador en la movilidad funcional cuanto a la extinción del contrato por voluntad del trabajador por menoscabo de su dignidad en el cambio de modificaciones de las condiciones de trabajo. Así, cabe citar, entre otras, la STS de 2-2-1984 (RJ 1984, 824), STCT de 2-11-1984, STS 23-4-1985 (RJ 1985, 1907), TS 10-7-1985, TS 24-11-1986 (RJ 1986, 6508), TS 27-2-1977, TS 2-6-1987 (RJ 1987, 4107), TS 2-6-1987, TS 11-6-1987, TS, 20-7-1987 (RJ 1987, 5672), TS 23-7-1987 (RJ 1987, 5722), TS 13-11-1987 (RJ 1987, 7871), TS 13-7-1988, TCT 1-2-1989, TS J Cataluña 2-4-1990 (AS 1990, 4089), TSJ Baleares, 15-1-1991 o la de 29-7-1992, TS 8-2-1993 (RJ 1993, 749), TSJ Galicia 11-12-1995, TSJ Madrid 15-4-1996 ».

Esta dignidad en el ámbito laboral, está integrada en la dignidad reconocida y protegida en la Constitución Española como señala la Sentencia de 20/06/2005 del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña Social. nº 5532/2005, rec. 387/2005<sup>806</sup> que en el fundamento de Derecho cuarto recoge: -“Razonando a continuación que la "dignidad del trabajador" como atributo de la persona, se encuentra expresamente reconocido en el art. 10 de la Constitución que señala que la dignidad de la persona, los derechos

<sup>806</sup> Ponente: Moralo Gallego, Sebastián

Resumen El TSJ desestima el recurso de suplicación interpuesto por el demandado frente a sentencia recaída en proceso sobre extinción a instancia del trabajador al calificarse como justificada la decisión de la trabajadora de no volver a comparecer a su puesto de trabajo. La Sala considera debidamente acreditado que las relaciones entre la trabajadora y los directivos de la empresa han ido deteriorándose a raíz de que la demandante se negase a suscribir una carta de apoyo a la dirección en el despido de otra compañera, momento a partir del cual se pone en marcha una reiterada y continuada actuación de hostigamiento a la trabajadora.

Fallo Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por Preparados Aditivos y Materias Primas (PAYMSA-GRUPO CARINSA) contra la Sentencia de fecha 10 de julio de 2004, dictada por el Juzgado de lo Social 2 de los de Sabadell, en el procedimiento número 1839/2003, seguido en virtud de demanda de extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador formulada contra la recurrente y Creaciones Aromáticas Industriales S.A. (CARINSA), por Mercedes, y en consecuencia, debemos confirmar y confirmamos dicha resolución en todas sus partes, imponiendo a la empresa recurrente el pago de los honorarios del letrado de la recurrida que la Sala establece en 400 euros. Se decreta la pérdida del depósito constituido para recurrir.

inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la Ley y a los derechos de los demás, son fundamento del orden político y de la paz social. Se ha definido la dignidad personal por el Tribunal Constitucional (Ss. núm. 53/1985 de 11 de abril o 120/1990 de 29 de junio), como un valor espiritual y moral inherente a la persona que se manifiesta singularmente la autodeterminación consciente y responsable de la propia vida y que lleva consigo la pretensión al respeto por parte de los demás. Expresamente se protege, entre los derechos laborales, en el art. 4. 2 e) y en el art. 20. 3 del ET.

Por otro lado, el acoso moral perjudica también el derecho a la integridad física y moral, contemplado en el art. 15 de la Constitución, y supone un trato inhumano o degradante, proscrito en el mismo precepto. Igualmente el Estatuto de los Trabajadores declara el derecho de los trabajadores a su integridad física.

“En suma, como un conjunto de comportamientos hostiles que se realizan contra el trabajador, que atentan contra su dignidad personal y persiguen su desprestigio frente al resto de los compañeros de trabajo, o incluso menoscabar su propia autoestima, y que puede por ello incluso suponer la concurrencia de causa de extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador prevista en el art. 50 del Estatuto de los Trabajadores, cuando se produzca con la suficiente y necesaria gravedad, y tenga su origen en una actuación directa de la empresa, o bien se consienta y permita por la misma cuando provenga de otros trabajadores; o bien, como es el caso de autos, dar lugar a una acción judicial para que cese esta actuación hostil de la empresa, solicitando además el pago de una indemnización por los daños morales que comporta.”

La STSJ Comunidad Valenciana, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 25.9.01 sec. 3ª, nº 1355/2001, rec. 40/1998 habla de la dignidad en términos amplios como concepto indeterminado en el Fundamento de derecho tercero que señala: “el art. 4.2 e) del ET se afirma el derecho trabajador «a la consideración debida a su dignidad». Dicha referencia puede considerarse, básicamente, una llamada legislativa al necesario respeto por el empresario de los derechos fundamentales del ciudadano trabajador. No en vano tales derechos fundamentales dimanarían del mismo reconocimiento de la dignidad de la persona, a quien por serlo, le son inherentes una serie de derechos fundamentales que la propia ley de leyes reconoce. En todo caso, obvio es decirlo, estos derechos y

libertades, están reconocidos y garantizados directamente por el propio texto constitucional. Las referencias legislativas concretas de la dignidad no tienen como única intención legislativa ni deben ser interpretadas como la expresa manifestación de la protección y debido respeto de los derechos fundamentales en el ámbito laboral, con todas las particularidades que se dan en este contexto jurídico. Por el contrario, tales referencias a la dignidad pueden entenderse también dirigidas a proteger toda una serie de realidades que en ocasiones no son fácilmente susceptibles de encuadrarlas en el ámbito protegido de un derecho fundamental, pero sí caben en un concepto jurídico indeterminado como la "dignidad" que, por serlo, no excluye la posibilidad de concretizarlo y aplicarlo a la luz de los valores y principios constitucionales a la búsqueda de una solución justa para el caso concreto." "El poder de dirección empresarial tiene límites en el Estado constitucional y entre ellos, como es obvio, la dignidad de la persona del trabajador, que si es violada, el ejercicio de dicho poder no sólo no es ilegítimo sino que debe ser reprimido con una sanción muy grave en virtud del ordenamiento laboral. "

La STSJ Comunidad de Valencia, sala de lo Contencioso 25.9.2001 sec. 3ª, nº 1355/2001, rec. 40/1998 ,continúa con la consideración de la amplitud del concepto de dignidad:"en el caso analizado, "no está en juego ningún derecho fundamental concreto", ni siquiera "del derecho a no ser discriminado". En el Fundamento jurídico segundo, señala: el ordenamiento laboral encontramos otras referencias específicas a la dignidad: en el artículo 18 ET (máximo respeto en los registros de la dignidad e intimidad del trabajador); en el artículo 20. 3 ET (que limita las medidas de vigilancia y control a la consideración de la dignidad humana); en el artículo 39 ET ("movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador"); en el artículo 50.1 a) ET (resolución del contrato por modificaciones que redunden en menoscabo de la dignidad); así como en el tipo sancionador directamente aplicado en el presente caso, los actos del empresario contrarios a la "dignidad de los trabajadores" (art. 96.11º ET ).Pues bien, cabe afirmar que estas referencias legislativas concretas de la dignidad no tienen como única intención legislativa ni deben ser interpretadas como la expresa manifestación de la protección y debido respeto de los derechos fundamentales en el ámbito laboral, con todas las particularidades que se dan en este contexto jurídico. Por el contrario, tales referencias a la dignidad pueden entenderse también dirigidas a proteger toda una serie de realidades que en ocasiones no son fácilmente susceptibles de

encuadrarlas en el ámbito protegido de un derecho fundamental, pero sí caben en un concepto jurídico indeterminado como la "dignidad" que por serlo, no excluye la posibilidad de concretizarlo y aplicarlo a la luz de los valores y principios constitucionales a la búsqueda de una solución justa para el caso concreto. En este sentido, puede incluso afirmarse que la voluntad legislativa que se manifiesta en el artículo 96.11º -tipo sancionador aquí aplicado- con la expresión "dignidad de los trabajadores" hace incluso una referencia particular a manifestaciones concretas de la dignidad de la persona que son propias del trabajador y a su medio en tanto cual, no sólo como persona. Así, aunque como ha reconocido el Tribunal Constitucional no siempre queda bajo el ámbito del derecho al honor del artículo 18 CE, podría incluso pensarse que, por ejemplo, el prestigio profesional pueda llegar a quedar comprendido en el marco de la "dignidad del trabajador" por la que el ordenamiento laboral también vela. Es por ello, que la protección que confiere el ordenamiento jurídico laboral cuando reconoce la dignidad del ciudadano trabajador como derecho de éste -y sanciona su violación por el empresario- no sólo debe circunscribirse a la estricta vulneración de un derecho fundamental, sino a toda una serie de situaciones fácticas de imposible preconcepción positiva que a la luz de los valores, principios y reglas constitucionales y del método jurídico pueden considerarse que, en el caso concreto, entran en el marco de la "dignidad del trabajador".

La Sentencia 07/10/2008 Tribunal Superior de Justicia de Madrid Contencioso-Administrativo sec. 9ª, nº 1479/2008, rec. 433/2005 mantiene el ataque a la dignidad en el fundamento de derecho séptimo.-“No considera la Sala necesario abundar en el concepto de acoso moral o laboral («mobbing») a causa de la correcta exposición que contienen los escritos alegatorios de las partes. Basta con señalar que consiste esencialmente en una situación constituida por una serie de acciones injustamente vejatorias dirigidas pública y sistemáticamente y desde una posición de superioridad contra una persona con el fin de menoscabar su dignidad. ...”La dignidad es un valor eminentemente personal y el daño psicológico una consecuencia necesariamente subjetiva, por lo que no cabe dudar, en principio, que quien alega ser víctima de acoso perciba menoscabada su dignidad o presente trastornos psíquicos de mayor o menor importancia, pero no hay acoso moral ni «mobbing» sin un propósito específico del autor de las acciones vejatorias. De este modo es posible deslindar las verdaderas



lesiones del derecho fundamental a la integridad moral de los sentimientos de humillación y los trastornos provocados por un ambiente laboral hostil o adverso.”

Las STC 53/1985, 120/1990, 214/1991, 85/ 1992, nº 136/1990, BOE 181/1990, de 30 de julio de 1990, rec. 851/1988 reconocen que :” es obvio que el bien jurídico finalmente lesionado es la dignidad de la o el trabajador como profesional, persona y ciudadano, reconocida como fundamento de la "paz social" en el Art.10.1 C.E., su exclusión de los típicos derechos fundamentales nos obliga, sin perjuicio de reconocer el valor interpretativo de tal cláusula constitucional, a seleccionar cuáles de esos derechos se encuentran concretamente lesionados”

La Sentencia 13/12/2007 Tribunal Superior de Justicia de Cataluña Sala de lo Social sec. 1ª, nº 8840/2007, rec. 910/2006 en el fundamento de Derecho segundo incluye la dignidad personal y la profesional.-“.. Conforme al inalterado relato fáctico de la sentencia de instancia, al fundarse la demanda extintiva del trabajador en un supuesto acoso moral, es imprescindible que se acredite la existencia de una conducta empresarial contraria al debido respeto a la dignidad personal y profesional del trabajador, actitud ésta que el trabajador identifica con el supuesto vaciado de funciones.”

La Sentencia del Juzgado de lo Social Nº 1 de Bilbao, de 22.3.02 añade otros bienes jurídicos protegidos(integridad psíquica, salud mental), al diferenciar el acoso del poder de dirección empresarial:”la patología psicológico-moral que es el “mobbing”, en su finalidad, intención y resultado por cuanto la afectación de los derechos laborales del trabajador en su integridad psíquica, salud mental y resultado de incapacidad temporal no son en sí los buscados por la coyuntura empresarial, donde, en palabras lisas y llanas no se busca el causar el daño sino que se encuentra. Y es que el perjuicio causado no se busca de propósito en el querer y saber del dolo penal, sino que se atiene a las consecuencias de su eventualidad donde la invocación del acoso moral se reconduce en arbitrariedades empresariales en ejercicio del poder directivo.”

Continuando con la referencia a la dignidad e integridad, pero en este caso “moral” la Sentencia del Juzgado de lo Social Nº 33, de Madrid, de 18.6.01 Autos nº 298/2001, dice :”El “mobbing” constituye un atentado a los derechos fundamentales, en particular, a la integridad y dignidad de las personas, que impide el libre desarrollo de la personalidad.”“El ejercicio arbitrario del poder empresarial y el acoso moral se

diferencian por el perjuicio o causado. En el primer caso pueden verse afectados los derechos laborales sobre lugar, tiempo, modo y contraprestación por el trabajo, en el segundo su integridad psíquica, su salud mental, protegido por la Constitución Española por constituir un atentado al derecho a la integridad moral.”“El acoso moral constituye un atentado a la integridad moral de las personas a quienes se somete a tratos degradantes que impiden el libre desarrollo de su personalidad y que desde esta perspectiva este acoso constituye un atentado al derecho a la integridad moral que protege el art. 15.1 de la Constitución Española”

El Auto de la Audiencia Provincial de Madrid de 12 de febrero de 2007. Sección penal nº 128/2007, rec. 253/2004 en su Fundamento de derecho primero, concreta: “el único resultado permamente y que integra la esencia del concepto de “mobbing” es la lesión de la integridad moral”.

La Sentencia 20/03/2003 Tribunal Superior de Justicia de Madrid sala de lo Social sec. 1ª, S 20-3-2003, nº 160/2003, rec. 791/2003. En el fundamento de Derecho cuarto dice que “ Sin perjuicio de que todo acoso moral constituya una compleja cuestión de hecho susceptible de producir múltiples consecuencias jurídicas, la doctrina coincide en que, de concurrir, tal situación integra una palmaria lesión del derecho fundamental a la "integridad física y moral" proclamado en el artículo 15 de la Constitución, el cual, como en su día pusieron de manifiesto los debates parlamentarios, tiene un contenido amplio que engarza con el inexcusable respeto que -por encima de todo- merece la dignidad humana, extendiéndose, pues, a la totalidad de manifestaciones de la personalidad del ser humano. Por ello, en ocasiones se habla también de integridad personal. Dice la sentencia del Tribunal Constitucional 224/1.999, de 13 de diciembre, que: "Una de las varias circunstancias que, como presupuestos de la admisibilidad de pretensión de amparo, sirven de protección a su tante subsidiario, como ultima ratio para garantizar los derechos fundamentales, cuya primera línea de defensa son los Jueces y Tribunales que componen el Poder Judicial, consiste en la alegación de haberse puesto en peligro o lesionado cualesquiera de aquéllos, el que se aduzca en sede judicial y cuya vulneración actúe como soporte de la protección que se pide al Tribunal Constitucional, para que el juzgador, en su ámbito propio, pueda remediar por sí mismo la violación del derecho o libertad fundamental, a cuyo efecto ha de brindarse la posibilidad de tal subsanación, haciéndolo innecesario así acudir al

amparo. La protesta, denuncia o invocación ha de ser expresa y unívoca e inteligible pero no explícita necesariamente y aun cuando <<formal>>, seria y consistente, se predica del derecho sedicente atacado, no del precepto constitucional que lo cobija y menos aún del ordinal en la Constitución o de su nombre en el lenguaje jurídico, nomen iuris. Preferir una lectura tal del requisito sería incurrir en el defecto de formalismo, corrupción de la forma cuya función consiste en la garantía, que nunca puede ni debe volverse contra sí misma. No puede cerrarse la puerta, pues, a la eventualidad de que el tema se introduzca en el debate no ya implícita sino también tácitamente si se aduce el contenido con suficiente claridad en las alegaciones o se induce de la pretensión".

El Auto de la Audiencia Provincial de Albacete de 12 de mayo de 2005 sección primera nº 61/2005, rec. 82/2005, en el fundamento de derecho segundo identifica de tal forma el acoso moral en el trabajo con la lesión de la integridad moral que lo conceptúa reproduciendo el tipo penal del Art. 173 CP: "El mobbing consiste en infligir un trato degradante menoscabando gravemente la integridad moral".

La STC 196/2006, de 3 julio, considera "trato degradante" aquel que tiene capacidad para inspirar a sus víctimas sentimientos de miedo, angustia y de inferioridad derivados de conductas vejatorias y humillantes llevadas a cabo con la finalidad de doblegar la voluntad de las mismas. Consecuentemente, se trata de una concepción que, aunque se refiera a conductas susceptibles de provocar una diversa intensidad lesiva y, por tanto, integre fenómenos de entidad variable (ATC 333/1997, de 13 octubre), encajaría plenamente en la fenomenología típica del acoso moral en el trabajo, donde la constatación de la existencia de tales conductas es suficiente para entender vulnerada la integridad moral del trabajador"

La Sentencia del Juzgado de lo Social Nº 30, de Madrid, de 18.3.02, añade otros derechos conculcados en materia laboral : "En tanto hay una afectación directa de la promoción y formación profesional así como de la ocupación efectiva, se afecta el derecho del trabajador a su integridad física y es contraria a una adecuada política de seguridad e higiene. También afecta el respeto a la consideración debida a la dignidad."

La STS de la Sala Contencioso-Administrativa Sala 3 Sección 4-, 29.3.1996 rec. 3754/1991<sup>807</sup> en el Fundamento de derecho tercero añade “Cualquier conducta vejatoria contra un trabajador, aunque no tenga ánimo iniurandi, esta sancionada por la LISOS”.

En esa misma línea la Sentencia de la Audiencia Provincial de Albacete de 6 de marzo de 2007, sección penal \_ nº 45/2007, rec. 246/2006.<sup>808</sup> Entiende en el fundamento de derecho tercero que el “mobbing” es “la creación intencional de un ambiente hostil grave y continuado hasta hacerlo insoportable para el trabajador, con resultados nocivos en su dignidad, caracterizado por distintos actos u omisiones de menosprecio, vejación o humillación objetiva (más allá de vivencias o impresiones subjetivas de la víctima)”.

El Auto de la Audiencia Provincial de La Rioja de 12 de abril de 2005, sección penal nº 76/2005, rec. 98/2005<sup>809</sup>, también tiene en cuenta la finalidad vejatoria cuando

---

<sup>807</sup> Ponente: Fernández Montalvo, Rafael

Resumen El TS estima el rec. de apelación interpuesto por el Gobierno de Canarias y declara conforme a Derecho la sanción impuesta en materia laboral a la empresa demandante por tratamiento vejatorio a una trabajadora, ya que el acta cumple con los requisitos exigidos para gozar de la presunción de veracidad y fuerza probatoria, calificando la sanción como grave habida cuenta de que no se aprecia intención de quebrantar el respeto a la consideración de la trabajadora

Fallo Que debemos estimar y estimamos parcialmente el recurso de apelación núm. 14119/91 interpuesto por el Letrado del Servicio Jurídico del Gobierno de Canarias, contra sentencia (núm. 539/91) dictada, con fecha 6 de noviembre de 1991, por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, con sede en Las Palmas, cuyo fallo revocamos, siendo la sanción procedente a imponer a "S., S.L." la de 400.000 pesetas, sin imposición de las costas correspondientes a este recurso

<sup>808</sup> Ponente: Sánchez Purificación, Juan Manuel

Resumen Se desestima el recurso de apelación interpuesto por la acusación particular contra sentencia absolutoria dictada en causa seguida por delito de trato degradante. Comprueba el Tribunal que la pretendida prueba de cargo consistente en la declaración de la denunciante no sólo es notablemente insuficiente a los fines incriminatorios reclamados sino que incluso cabría predicar que es inexistente dada sus evidentes carencias, ya que es inverosímil y contradictoria, por los numerosos motivos detallados y muy razonados en la sentencia apelada, y no está mínimamente corroborada por ningún dato objetivo en lo esencial

Fallo 1º.- Desestimar el recurso de apelación, y confirmar la Sentencia de 30.06.2006 dictada por el Juzgado Penal núm. 2 de Albacete, ante referida; y, 2º.- Condenar al pago de las costas procesales a Marina.

<sup>809</sup> Ponente: Santisteban Ruiz, Alfonso

Resumen Se estima en parte el recurso de apelación interpuesto contra auto de sobreseimiento de la causa y archivo de las diligencias. Declara la AP, en tre otros pronunciamientos, que en el presente caso, en el que se denuncia un supuesto acoso laboral o "mobbing", teniendo en cuenta los datos que constan en las actuaciones, debe darse lugar a una parcial estimación del recurso de apelación, por cuanto que al haberse indicado en el informe psicológico documentado que a juicio de la psicóloga informante según las manifestaciones de la paciente, todo llevaba a pensar en el diagnóstico clínico de acoso psicológico, sin que ningún dato hubiese para pensar que hubiese fábulation en lo que contaba, debe acordarse la práctica de la prueba forense que se interesa en el recurso

Fallo Se estima en parte el recurso de apelación formulado por la procuradora Sra. Marina López Tarazona Arenas, en representación de Dª Eva, contra el auto de 8 de febrero de 2005, dictado en las diligencias previas número 359/2004, del Juzgado e Instrucción de Haro, de las que dimana el Rollo de la Sala 98/05, en el que se acordaba el sobreseimiento libre y archivo de las diligencias, en relación con el

define el acoso moral en el trabajo en el fundamento de derecho segundo como “El encadenamiento a lo largo de un período de tiempo no excesivamente largo de intentos y acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas por una o varias persona hacia una tercera... Son dos notas las que vienen a fijar los contornos jurídicos de esta situación: por un lado, el objeto directamente lesionado con motivo de la comisión de tales conductas (dignidad humana), y, por otro una finalidad específica de humillar, degradar y envilecer al trabajador acosado”.

El Tribunal Constitucional en la STC 35/1996 nº 276/1996, rec. 4443/1995, “encuentra en el caso del acoso moral un hilo conductor común en el Art.15 C.E. -tutela de la vida y de la integridad física y moral; la celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano... y cuya protección queda garantizada frente a eventuales lesiones mediante el impulso de los oportunos medios de reparación.... Ni las organizaciones empresariales forman mundos separados y estancos del resto de la sociedad ni la libertad de Empresa que establece el Art. 38 del texto constitucional legitima el que quienes prestan servicios en aquella por cuenta y bajo la dependencia de sus titulares deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas, que tienen un valor central y nuclear en el sistema jurídico constitucional”

También incluye el TC la protección del derecho a recibir un trato digno y del derecho a un trabajo seguro en la S STC 35/1996 nº 276/1996, rec. 4443/1995 y 133/01 SSTC 119/01 nº 207/2001, BOE 279/2001, de 21 de noviembre de 2001, rec. 1515/1998, en las que se declara la ilicitud de la conducta y se condena a su cese: “puede fundarse tanto en el derecho a recibir un trato digno (art. 4-2-e ET), como en el derecho a un trabajo seguro (art. 19-1 ET) por los daños psíquicos que puede llegar a causar (= no precisa que éstos se consumen) y, por último, también en el derecho fundamental a la integridad moral (art. 15 CE), ya que éste incluye el derecho a que no se dañe o

---

auto anterior del mismo juzgado dictado en 27 de octubre de 2004, en el que se había acordado el sobreseimiento y archivo de las mismas diligencias, que se revocan y dejan sin efecto, y, en su consecuencia se acuerda que por el Juzgado Instructor se practique la diligencia de instrucción-pericial, señalada en el tercer fundamento de derecho de esta resolución, conforme a lo dispuesto en el mismo

perjudique la salud personal y se vulnera cuando hay un peligro grave y cierto para la misma “.

La STC 160/2007, de 2 julio nº 160/ 2007, B OE 185/2007, de 3 de agosto de 2007, rec. 7142/2004 ,partiendo de la línea interpretativa abierta por la STC 62/2007, de 27 marzo, reafirma en el fundamento de derecho primero “la vinculación existente entre el derecho fundamental a la integridad física y moral (art. 15 CE) y el derecho a la protección de la salud (art. 43,1 CE) que, indudablemente, también es exigible en los lugares de trabajo, lo que justificaría, a la postre, el mandato al respecto dirigido a los poderes públicos que efectúa el propio texto constitucional (art. 40,2 CE).”

La Sentencia del TSJ de Valencia, sala de lo Social, de 13 de junio de 2006. Sección 1ª nº 2070/2006, rec. 1207/2006 <sup>810</sup> se refiere a vulneración de derecho fundamental:”Se confirma la sentencia que, acogiendo la demanda, declaró extinguida la relación laboral que unía a las partes por causa de incumplimiento empresarial con *vulneración de Derecho Fundamental*. La actora fue obligada por dos de sus superiores a realizar formación o reciclaje mediante la realización de trabajos fuera de la ciudad de Valencia en otras tiendas, impropios de su categoría profesional y de su valía acreditada en la empresa y totalmente desligados del fin al que supuestamente tendían, con lo que se evidencia que se está presionando a la trabajadora en su actividad laboral con el fin de victimizarla, pues de forma sibilina se le lleva a entender que su cargo de gran responsabilidad era difícilmente compatible con responsabilidades familiares, por ello se le va intimidando poco a poco en varias entrevistas y conversaciones a fin de provocar la

---

<sup>810</sup> Ponente: Pérez Navarro, Francisco José

Resumen Frente a sentencia que, acogiendo la demanda, declaró extinguida la relación laboral que unía a las partes por causa de incumplimiento empresarial con vulneración de Derecho Fundamental, se alza la demandada en suplicación. El recurso ha de decaer, pues la actora fue obligada por dos de sus superiores a realizar formación o reciclaje mediante la realización de trabajos fuera de la ciudad de Valencia en otras tiendas, impropios de su categoría profesional y de su valía acreditada en la empresa y totalmente desligados del fin al que supuestamente tendían, con lo que se evidencia que se está presionando a la trabajadora en su actividad laboral con el fin de victimizarla, pues de forma sibilina se le lleva a entender que su cargo de gran responsabilidad era difícilmente compatible con responsabilidades familiares, por ello se le va intimidando poco a poco en varias entrevistas y conversaciones a fin de provocar la autolimitación del trabajador; se dan, por ende, los requisitos exigidos para el “mobbing”

Fallo Que debemos desestimar y desestimamos el Recurso de Suplicación interpuesto en nombre de Lidl Supermercados, S.A. contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 6 de Valencia de fecha 12/12/05 en virtud de demanda formulada a instancia de Dª María Rosario y con la intervención del Ministerio Fiscal, y en su consecuencia, debemos confirmar y confirmamos la sentencia recurrida

autolimitación del trabajador; se dan, por ende, los requisitos exigidos para el “mobbing”.

En la misma línea continúa la Sentencia TS J de Aragón ,sala de lo social, de 22 de diciembre de 2005,nº 1146/2005, rec. 1020/2005 <sup>811</sup>,que confirma la sentencia que declara la existencia de la vulneración del *derecho fundamental* del actor a su integridad física moral y a su dignidad, declarando la nulidad radical de la conducta de los codemandados y condenando a los demandados solidariamente a que abonen al actor una indemnización. “

El Fundamento de derecho sexto señala que el bien jurídico protegido, “ no es otro sino el derecho a la dignidad personal del trabajador, de ahí su directo enlace con el derecho constitucional tutelado en el art. 15 CE”

Para concluir, la Sentencia de 02/09/2009 del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja ,Sala de lo Social nº 229/2009, rec. 235/2009 en el fundamento de derecho cuarto, señala “...El mobbing, entendido como hasta ahora hemos expuesto, debe incluirse en la enunciativa relación de causas de extinción del contrato de trabajo contenida en el artículo 50 del ET , al suponer, cuando aquella conducta proviene del empresario, un incumplimiento empresarial grave y culpable de sus obligaciones entre las que se encuentra el mantenimiento de la integridad física y psíquica del trabajador, la consideración debida a su dignidad, el desarrollo de la relación conforme a los principios de buena fe, lealtad, etc.”

---

<sup>811</sup> Ponente: Medina y Alapont, Rafael María

Resumen Recurren los demandados en suplicación frente a sentencia que acogió la pretensión instada sobre tutela de derechos fundamentales. El recurso no puede prosperar, pues se produce en este supuesto acoso moral -mobbing- consistente en una agresión del empresario o de alguno de sus empleados con el conocimiento y tolerancia de aquél, mediante hechos, órdenes o palabras, repetida y duradera en el tiempo, con el fin de desacreditar, desconsiderar y aislar al trabajador que ha llegado incluso a provocar el deterioro de su salud, con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad. Por otro lado, una reiterada doctrina jurisprudencial ha venido declarando que la determinación del monto indemnizatorio es extremo reservado en principio a la competencia del juez a quo, de manera que es sólo impugnabile por vía de recurso extraordinario cuando exista error en las bases de determinación, lo que no se produce en este caso.

Fallo Desestimamos el recurso de suplicación número 1020/2005, ya referenciado, interpuesto contra la sentencia número 466/2005, dictada en veintisiete de julio del corriente por el Juzgado de lo Social número 2 de los de Zaragoza que se confirma en toda su integridad, imponiendo a la recurrente Dimuresa Distribuciones Muebles Rey S.A. la obligación de pago de las costas causadas en el presente recurso, con pérdida del depósito efectuado para recurrir, al que se dará el destino legal y/o reglamentariamente determinado

En la Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala Contencioso-Administrativo de 14/09/2009, sec. 7ª, S 14-9-2009, rec. 560/2007<sup>812</sup> el fundamento de derecho tercero aclara: “El menoscabo de la “dignidad” exige la existencia de una actitud del acusador/superior que sea claramente vejatoria, o al menos atente abiertamente sobre ese derecho. No es mobbing los roces inevitables en las relaciones humanas, ni el mantener un ritmo de trabajo excesivo, tampoco lo es el conflicto o la discrepancia habitual, ni el tener un jefe exigente. Lo que suele considerarse como “víctima ideal” es una persona escrupulosa que tiene tendencia natural a culpabilizarse. Tenllench lo define como carácter predepresivo, persona apegada al orden en el ámbito del trabajo y en el de las relaciones sociales, que se sacrifica por los demás y que acepta con dificultad que los demás le ayuden. Su gusto por el orden y su deseo de hacer bien las cosas le conduce a asumir un volumen de trabajo superior a la media. Le ayuda a no tener mala conciencia, pero no se pone límite, y esto le reduce [sic] agobio. Soporta mal las torpezas y los malentendidos e intenta subsanarlos. En caso de dificultad se siente agobiado por los acontecimientos, siendo vulnerable a las críticas y a los juicios ajenos, aunque no tengan fundamento, interiorizando aquello que cree que le agrede: miradas, gestos, palabras... Se ha hablado de dos tipos de víctimas: 1) personas íntegras, de gran responsabilidad y sentido de la justicia, con elevados niveles de iniciativa, y 2) personalidades inseguras, ingenuos, complacientes...”

La Sentencia 07/11/2006 Tribunal Superior de Justicia de Madrid Sección Segunda Social. nº 841/2006, rec. 4216/2006 en el fundamento de Derecho único, señala:” Los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Española que se pueden ver violados por el acoso moral son, principalmente, la dignidad de la persona, como presupuesto básico de tales derechos, pero, también, su libertad personal, su integridad física y moral, su intimidad, su honor y, asimismo, otros valores, constitucionalmente protegidos, como son el de la salud laboral y el de la higiene en el

---

<sup>812</sup> Ponente: Mangas González, Ernesto

Fallo 1. Desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación procesal de D. Bernardo contra la Resolución adoptada con fecha de 11 de julio de 2007 por el Tribunal Económico-Administrativo Central (Reclamación Económico-Administrativa núm. R. G. NUM000; R. S. NUM001). Y, en consecuencia, confirmamos la mencionada Resolución, como ajustada a Derecho. 2. Sin imposición de costas procesales causadas en esta instancia. 3. Al notificarse la presente sentencia se hará la indicación de recursos que previene el artículo 248.4 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio del Poder Judicial.



trabajo.” “En España, en el ámbito regulado por el Derecho de Trabajo, no puede decirse, con exactitud, que se carezca de una normativa que permita sancionar el acoso moral como atentado a la dignidad de la persona. Este derecho a la dignidad personal aparece reconocido, en la Ley ordinaria, concretamente en el artículo 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores, al reconocer como derecho básico del trabajador el del "respeto a la consideración debida a su dignidad". Este reconocimiento de la dignidad del trabajador se recoge, asimismo, en los artículos 18, 20.3 y 39.3 del RDL 1/1995, de 24 de marzo. A su vez, los artículos 180 y 181 de la Ley de Procedimiento Laboral, establecen el cauce procesal adecuado para el ejercicio de acciones tendentes a la neutralización y reparación del acoso moral, como expresión que es, de la vulneración de derechos fundamentales de la persona y de la dignidad personal como presupuesto de los mismos”. “En el acoso moral, lo que se advierte, en todo caso, es un desprecio hacia la persona del acosado, al que se humilla injustamente, haciéndole víctima de una íntima coacción psicológica de todo punto inadmisible y facilitando, con ello, el aislamiento de esa persona que sufre, consecuentemente, un claro demérito en la normal convivencia con los demás. Los comportamientos propios del acoso tienden, en todo caso, a socavar la moral de persona acosada, haciéndole perder su autoestima y sometiéndola a un proceso de aislamiento que degrada la consideración personal y social de la misma. Ante tal situación, obviamente, la persona acosada tiene todo el derecho a recabar su restablecimiento moral y su prestigio social y no hay que dudar que el artículo 15 de la Constitución Española le proporciona la base normativa suficiente para requerir la tutela judicial efectiva que propugna el artículo 24 del Texto Constitucional. A su vez, el artículo 18.1 de la Constitución, garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. La persona que es víctima del acoso moral o mobbing, no solo sufre en el interior de su psiquis dañado por el ataque acosador, sino que, también, desmerece en la consideración que los demás, el grupo social o laboral, tienen de ella.”

“Esta Sala, ha venido entendiendo que la característica sustancial del denominado "mobbing", es que constituye una forma de ataque a la dignidad del trabajador, a través de una conducta desplegada por un sujeto (empresario u otros trabajadores compañeros del ofendido) que se caracteriza por reiterar en el tiempo un acoso u hostigamiento a ese trabajador, mediante cualquier actuación vejatoria o intimidatoria de carácter injusto, con el propósito de lograr una finalidad consistente de modo específico en minar psicológicamente la resistencia del acosado, y lograr así de

modo efectivo algún objetivo que de otro modo no hubiera conseguido el hostigador.”

Conviene poner de relieve, también, la doctrina del Tribunal Constitucional en orden a la protección de los derechos fundamentales de la persona, y en este sentido y sin ánimo exhaustivo podrían citarse, entre otras, las siguientes sentencias: La Sentencia nº 57/1994 de 28 de febrero, en la que se hace referencia a los tratos inhumanos y degradantes, y afirma que tal conducta la constituyen "los padecimientos físicos o psíquicos ilícitos e infringidos de modo vejatorio para quien los sufre (Sentencias del Tribunal Constitucional nº 120/1990 y 137/1990)", y continúa afirmando que "el derecho a la intimidad personal aparece configurado como un derecho fundamental vinculado a la propia personalidad y que deriva sin duda, de la dignidad de la persona.... Entrañando la intimidad personal la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás necesario -según las pautas de nuestra cultura- para mantener una calidad mínima de vida humana (Sentencias del Tribunal Constitucional nº 231/1998, 179/1991 y 20/1992)".

La Sentencia Tribunal Supremo, Sala Quinta Militar de 21/10/2009 rec. 42/2009<sup>813</sup>, recoge el carácter pluriofensivo del trato degradante, en cuanto afecta a la integridad personal y moral y la disciplina en los ejércitos, debe respeto y obediencia y respeto a la dignidad.”....Como recoge la Sentencia del Tribunal Militar Central el delito de abuso de autoridad en su modalidad de trato degradante que se castiga en el artículo 106 del Código Penal Militar tiene un inequívoco carácter pluriofensivo, por cuanto lo que con él se protege no es sólo la integridad personal y moral del ofendido, sino que también se erige como bien jurídico esencial, que el tipo protege, el relevante valor de la disciplina en los ejércitos, disciplina que tiene una doble dirección: de inferior a superior

---

<sup>813</sup> Ponente: Menchén Herreros, Francisco

Resumen El TS desestima el recurso de casación deducido por el Coronel de Infantería del Ejército de Tierra frente a la STMC por la que se condenó al recurrente como autor de un delito consumado de abuso de autoridad, en su modalidad de trato degradante a un inferior, previsto y penado en el art. 106 Código Penal Militar, a la pena de un año de prisión.

Fallo Que debemos desestimar y desestimamos el presente Recurso de Casación número 101/42/2009, deducido por la representación procesal del Coronel de Infantería del Ejército de Tierra D. Íñigo, frente a la Sentencia de fecha 27 de enero de 2009 dictada por el Tribunal Militar Central en Sumario número 2/01/08, por la que se condenó a dicho recurrente como autor de un delito consumado de "Abuso de autoridad" en su modalidad de trato degradante a un inferior, previsto y penado en el artículo 106 del Código Penal Militar, a la pena de un año de prisión con sus accesorias legales y en concepto de responsabilidad civil a que indemnizara a Dª Eva María en la cantidad de 4.000 euros. Sentencia que confirmamos y declaramos su firmeza. Sin costas.

y de superior a inferior, de modo que si el inferior debe respeto y obediencia a su superior, éste tiene para con aquél el inexcusable deber de respetar su dignidad. Así resultaba, en el momento de los hechos, del artículo 171 de las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas, Ley 85/1978, hoy derogado, que al tratar de los deberes y derechos del militar afirmaba que "la dignidad y los derechos inviolables de la persona son valores que tiene obligación de respetar y derecho a exigir. Ningún miembro de los Ejércitos podrá hacer objeto a los demás, ni sufrir él mismo, maltrato de palabra u obra, ni cualquier otra vejación o limitación indebida de sus derechos" y así resulta también hoy de la norma que ha venido a sustituir en parte a aquél precepto, cual es la Regla de comportamiento Quinta de las enumeradas en el artículo 4 de la Ley 39/2007 de 19 de noviembre, de la Carrera Militar, a cuyo tenor, el militar "ajustará su conducta al respeto de las personas, al bien común y al derecho internacional aplicable en conflictos armados. La dignidad y los derechos inviolables de las personas son valores que tiene obligación de respetar y derecho a exigir. En ningún caso los militares estarán sometidos ni someterán a otros a medidas que supongan menoscabo de la dignidad personal limitación indebida de sus derechos".

La Sentencia Tribunal Supremo Sala Quinta de lo Militar, de 18/11/2008, rec. 25/2008<sup>814</sup> define el trato inhumano o degradante en el fundamento de derecho tercero como ataques a la dignidad humana: "Reiteradamente ha señalado esta Sala que para determinar el concepto del trato inhumano o degradante que se conmina en el artículo

---

<sup>814</sup> Ponente: Pignatelli Meca, Fernando

Resumen El TS desestima el recurso de casación interpuesto por la representación procesal del Brigada del Ejército del Aire contra la STMT, que le condenó como autor responsable de dos delitos consumados de abuso de autoridad, en su modalidad de trato degradante a un inferior. La Sala deniega que haya existido error en la apreciación de la prueba, basado en documentos que obren en autos, y considera que en el caso de autos, los hechos declarados probados alcanzan la gravedad objetiva y subjetiva que está en la base del tipo apreciado, con virtualidad bastante para producir las consecuencias humillantes, envilecedoras y vejatorias que se relatan en la sentencia de instancia, con capacidad de crear en la víctima sentimientos de inferioridad susceptibles de humillarla y envilecerla, y que la doctrina y la jurisprudencia sitúan en el núcleo del trato degradante. A la luz de la doctrina que establece la indemnización de los daños morales como una consecuencia misma del hecho delictivo, y que no precisa concretarse en alteraciones patológicas o psicológicas previamente diagnosticadas, al ser una consecuencia inherente al trato degradante sufrido, mantiene que no precisan ser acreditados

Fallo Que debemos desestimar y desestimamos el presente Recurso de Casación núm. 101/25/08 interpuesto por la representación procesal del Brigada del Ejército del Aire D. Bernardino contra la Sentencia de fecha 31 de octubre de 2007 dictada por el Tribunal Militar Territorial Segundo, que condenó a dicho recurrente como autor responsable de dos delitos consumados de abuso de autoridad, en su modalidad de trato degradante a un inferior, previstos y penados en el artículo 106 del Código Penal Militar a las penas de seis meses de prisión por cada uno de ellos, con sus accesorias, y a abonar a la perjudicada D<sup>a</sup> Cristina, en concepto de responsabilidad civil por daño moral, la cantidad de tres mil (3.000) euros, Sentencia que confirmamos y declaramos firme, por resultar ajustada a derecho

106 del Código Penal castrense ha de tenerse en cuenta, de acuerdo con lo estipulado por el artículo 10.2 de la Constitución, que el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), intérprete del Convenio hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950 ex artículo 32.1 de éste, ha integrado, entre los tratos inhumanos o degradantes, como a firma la antes citada Sentencia de esta Sala de 5 de diciembre de 2007, en primer lugar, los que causan deliberadamente un sufrimiento físico o mental. En su Sentencia de 18 de enero de 1978 (caso Irlanda contra el Reino Unido) el TEDH delimita como inhumanos los actos que consistan en infligir dolor o tensión física o psíquica, sufrimiento, incomodidad, angustia apreciable, falta de sueño o alimentación y como degradantes los actos que rebajen el plano de la estimación, de la reputación, de la dignidad o provoquen situaciones patentes de desprecio que envilezcan, deshonren o humillen con afectación de la dignidad humana; además de en la citada Sentencia, en las de 25.04.1978, 25.02.1982, 28.05.1985, 27.08.1992, 09.12.1994, 28.11.1996 y 10.05.2001 el TEDH perfila el concepto de trato degradante, en los supuestos de afectación de la dignidad, en la existencia de humillación ocasionada por la conducta que los origina y en los efectos psicológicos desfavorables para la víctima". "Por otra parte, según ha venido poniendo de manifiesto esta Sala (Sentencias, entre otras, de 23 de marzo de 1993, 12 de abril de 1994, 20 de diciembre de 1999, 2 de octubre de 2001, 20 de abril y 20 de septiembre de 2002, 5 de mayo de 2004, 5 de noviembre de 2005, 5 de diciembre de 2007 y 3 y 10 de noviembre de 2008), "el trato degradante consiste en un comportamiento de palabra u obra que rebaja, humilla y envilece al inferior, despreciando el fundamental valor de su dignidad personal", siendo "preciso que el maltrato de palabra u obra alcance un mínimo de gravedad o que la humillación determinada por el maltrato llegue a un determinado nivel, conceptos de naturaleza circunstancial empleados por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, interpretando el artº 3 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales en sus Sentencias de 18 de enero y 25 de abril de 1978". "Viene señalando, en efecto, el TEDH reiteradamente (por todas, sus recientes Sentencias de 7 de julio de 1989 -caso Soering contra el Reino Unido-, 6 de abril de 2000 -caso Labita contra Italia-, 29 de abril de 2002 -caso Pretty contra el Reino Unido-, 8 de noviembre de 2005 -caso Alver contra Estonia- y 3 de mayo de 2007 -caso de 97 miembros de la Congregación de Testigos de Jehová de Gldani y 4 más contra la República de Georgia-) que el artículo 3 del Convenio de Roma de 4 de noviembre de 1950 "debe considerarse una de las cláusulas primordiales del Convenio y que consagra uno de los valores fundamentales de las sociedades democráticas que forma el Consejo

de Europa. En contraste con las demás disposiciones del Convenio está redactado en términos absolutos, no previendo ni excepciones ni condiciones, y a tenor de lo dispuesto en el artículo 15 del Convenio no cabe en él ninguna excepción", además de que para que pueda apreciarse el trato inhumano o degradante a que se refiere dicho artículo 3 los malos tratos han de revestir un mínimo de gravedad, indicando que la apreciación de ese mínimo es cuestión relativa por su propia naturaleza, que depende del conjunto de los datos del caso, especialmente de la duración de los malos tratos y de sus efectos físicos o mentales y, a veces, del sexo, de la edad, del estado de salud de la víctima, etc. (Sentencias, entre otras, de 9 de junio de 1998 -caso Tekin contra Turquía-, 10 de febrero de 2004 -caso Gennadi Naoumenko contra Ucrania- y 26 de septiembre de 2006 -caso Wainwright contra el Reino Unido-). Junto a esa exigencia de gravedad, la jurisprudencia del TEDH señala otro requisito que debe concurrir en el trato degradante, a saber (párrafo 67 de su Sentencia de 18 de enero de 1978 -caso Irlanda contra el Reino Unido-), que pueda crear en la víctima "sentimientos de temor, de angustia e inferioridad, susceptibles de humillarle, de envilecerle y de quebrantar, en su caso, su resistencia física o moral", así como que "el sufrimiento y la humillación infligidos deben en todo caso ir más allá de los que comporta inevitablemente una forma concreta de trato o pena legítimos" (Sentencias en los casos Labita contra Italia, Valasinas contra Lituania y Alver contra Estonia, entre otras), añadiendo que el trato degradante es aquel cuyo objeto es "humillar y rebajar públicamente", de forma que se apodere de la víctima "un sentimiento de terror e inferioridad", sin que, por otro lado, la ausencia de la intención de humillar y degradar a la persona afectada excluya de forma concluyente la estimación de una vulneración del artículo 3 del Convenio (Sentencia de 16 de diciembre de 1997 -caso Raninen contra Finlandia-)."

En el mismo sentido se pronuncian tanto el Tribunal Constitucional (SSTC, entre otras, de 29 de enero de 1982, 11 de abril de 1985, 27 de junio y 19 de julio de 1990 -en esta última afirma que "como ya señalamos en la Sentencia de 27 de junio <<tortura>> y <<tratos inhumanos o degradantes>> son, en su significado jurídico, nociones graduadas de una misma escala que, en todos sus extremos, denotan la causación, sean cuales fueren los fines, de padecimientos físicos o psíquicos ilícitos e infligidos de modo vejatorio para quien los sufre", siendo necesario, para apreciar la existencia de tratos inhumanos o degradantes, que "éstos acarreen sufrimientos de una especial intensidad o provoquen una humillación o sensación de envilecimiento que alcance un nivel

determinado, distinto y superior al que suele llevar aparejado a la imposición de condenas"- , 4 de julio de 1991 y 28 de febrero de 1994 ) como esta Sala, que en numerosas Sentencias (30.10.1990; 14.09.1992; 23.03.1993; 12.04.1994; 29.04.1997; 25.11.1998; 20.12.1999; 23.01.2001 y 01.12.2006 , entre otras) viene haciendo hincapié en la humillación o degradación del inferior y en el desprecio del valor fundamental de la dignidad humana para la configuración del tipo delictivo del artículo 106 del Código Penal Militar en su modalidad de trato degradante; nuestras recientes Sentencias de 11 de junio y 14 de noviembre de 2007 afirman, siguiendo la citada de 1 de diciembre de 2006 , que la apreciación del mínimo de gravedad de los malos tratos "es cuestión relativa por su propia naturaleza, que depende del conjunto de los datos del caso, y especialmente de la duración de los malos tratos y de sus efectos físicos o mentales y, a veces, del sexo, de la edad, del estado de salud de la víctima, etc., debiendo analizarse también el hecho de que los tratos degradantes creen en las víctimas sentimientos de temor, de angustia y de inferioridad, susceptibles de humillarles, de envilecerles y de quebrantar en su caso su resistencia física o moral". "En conclusión, el trato degradante para ser penalmente sancionado ha de lesionar la integridad moral que proclama y reconoce, para todos, el artículo 15 de la Constitución Española de forma lo suficientemente intensa como para que objetivamente pueda generarle al sujeto pasivo sentimientos de humillación o vejación, intensidad o gravedad que la Sala considera concurrente en los hechos tal y como han quedado declarados probados tanto en atención a los propios hechos en sí como en razón de la condición de los sujetos activos y pasivo de los mismos y de sus efectos en éste último de temor, vergüenza, malestar y humillación; y ello aún cuando, como señala la Sentencia de esta Sala de 20 de septiembre de 2002 , no quepa entender que para que se integre el artículo 106 del Código Penal Militar sean precisas varias acciones, "ya que el citado artículo no exige en modo alguno una conducta ni, por lo tanto, el tipo en el mismo penado tiene por qué estar integrado por varias acciones como un delito compuesto, sino que al emplear dicho artículo la expresión de <<el superior que tratare a un inferior de manera degradante o inhumana>> evidente resulta que un sólo acto, un sólo <<trato degradante o inhumano>>, está plenamente incardinado en la tipología del aludido artículo 106 ""A este respecto, hemos dicho en nuestras Sentencias de 12 de diciembre de 2004, 11 de junio de 2007 y 10 de noviembre de 2008 que "se produce moralmente una degradación, entendida como desprecio a los derechos humanos, cuando los actos causales inciden sobre las esferas personalísimas de la dignidad, la libertad y el respeto debido y

violentado en este caso en una expresión tan íntima como el intangible derecho a no verse perturbado en el uso sexual del propio cuerpo y en los íntimos conceptos de pudor y, el más trascendente, la libertad".

La Sentencia Tribunal Supremo o Sala Quinta Militar <sup>815</sup>12/12/2003 en el Fundamento de derecho tercero, se refiere al ataque sexual como trato degradante y añade que " La definición de dicho trato en el ámbito militar tiene que incluir cualquier atentado a la dignidad de la persona que lesione su integridad moral de forma grave para que, objetivamente, pueda generar sentimientos de humillación y vejación, debiendo tenerse especialmente en cuenta el contenido del art. 171 de las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas aprobadas por Ley 85/1978 que, en su artículo 171, reconoce la protección y el deber de respeto y el derecho a exigir "la dignidad y los derechos inviolables de la persona" , estableciendo que "ningún miembro de los Ejércitos podrá hacer objeto a los demás, ni sufrir él mismo maltrato de palabra u obra ni cualquier otra vejación o humillación indebida de sus derechos". Proyectando la citada doctrina genérica y abstracta sobre la dignidad y el trato degradante en relación con el derecho a la libertad sexual, ha de constatarse que ésta última, conforme a constante jurisprudencia, ha de entenderse como "un bien eminentemente personal" y que queda afectado cuando se violenta la libertad de la mujer agredida con cualquier tipo de ofensa

---

<sup>815</sup> Ponente: Corrales Elizondo, Agustín

Resumen El TS no ha lugar al recurso de casación deducido contra la sentencia del TMT en la que fue condenado el guardia civil recurrente como autor de un delito de abuso de autoridad, en su modalidad de tratos inhumanos o degradantes. La Sala manifiesta que, en el caso de autos, habiéndose prestado la declaración inculpativa de la víctima con todas las garantías, la convicción judicial respecto de la culpabilidad del recurrente se ha formado respecto de la base de una actividad probatoria suficiente, al existir la prueba directa de dicho testimonio, que alcanza especial relevancia dada la naturaleza de la conducta objeto de análisis, así como el conjunto de declaraciones y datos analizados en el juicio oral que cabe valorar al haber sido percibidos con inmediación por el Tribunal que juzgó y que han servido de base para el razonamiento explicitado en la sentencia, que ha de considerarse como lógico y suficiente.

Fallo Que debemos desestimar y desestimamos el presente recurso de casación nº 101/108/2003, interpuesto por la representación procesal del Guardia Civil D. Pedro Antonio, frente a la Sentencia de fecha 17 de Junio de 2003 dictada por el Tribunal Militar Territorial Cuarto en la Causa nº 42/19/99 en la que ha sido condenado el citado Guardia Civil a la pena de cinco meses de prisión con las accesorias correspondiente como autor de un delito de abuso de autoridad, en su modalidad de tratos inhumanos o degradantes previsto y penado en el art. 106 del Código Penal Militar, sin la concurrencia de circunstancias modificativas de la responsabilidad criminal y con las accesorias correspondientes de suspensión de cargo público y derecho de sufragio pasivo, durante el tiempo de la condena, siéndole de abono para el cumplimiento de la misma el tiempo que haya permanecido privado de libertad por razón de estos hechos. En concepto de responsabilidades civiles deberá abonar a la Guardia Civil D<sup>a</sup> Celestina la cantidad de doscientos setenta con dieciséis euros (270,16.-), a razón de veintidós con cincuenta y un euros (22,51.-), por día de curación hasta completar un total de 12 días. asimismo, por los daños morales sufridos, el guardia civil D. Pedro Antonio, deberá indemnizar a la misma Guardia Civil, en la cuantía de novecientos euros (900.-). Sentencia ésta que confirmamos y declaramos firme sin expresa condena en costas.

de tal carácter y, en el marco del delito de abuso de autoridad, cuando la conducta esté realizada por un superior respecto a quién le está subordinada jerárquicamente lo que constituye la razón del preavimiento, que es el requisito inserto en la norma para la determinación de la concurrencia de los elementos del delito.“ El Art. 171 RROO debe completarse, en este tipo de análisis conductista, con lo previsto en el art. 99 del mismo Cuerpo Normativo, tal como hemos precisado en nuestra S. 7.04.03, a tenor del cual quién ostenta (el mando) habrá de velar por los intereses de sus subordinados para que estén persuadidos de que se les trata con respeto y se les guarda la consideración que merecen. Y no existe duda sobre la condición de superior durante el servicio de quién hace las funciones de Jefe de Pareja o Jefe de Guardia o de Servicio (Cfr., en este sentido, nuestras SS. de 3.04.00, 10.04.02 y 21.09.03), en orden a determinar la condición de "autoridad" a los efectos del art. 106, en relación con el art. 12 CPM que define al superior, además de en virtud del empleo en razón al "cargo o función que desempeña". “Pues bien, una vez establecida la inclusión dentro del trato degradante de las conductas atentatorias contra la libertad sexual tanto en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos como en nuestro Derecho interno, debemos establecer como, en el caso concreto, se produce con claridad tal como se describe en el relato fáctico un comportamiento con prevalencia de quién actúa como superior - el Guardia Civil Pedro Antonio - para facilitar, promover y consumir actos atentatorios contra la libertad sexual y la intimidad. “....” En la conducta descrita observamos claramente acreditado el subtipo penal. La consecución de satisfacciones sexuales como el beso forzado o los tocamientos atenta a la dignidad y libertad de quién no consintiéndolos en modo alguno y dejando patente y expresa su oposición lo sufre. Se produce moralmente una degradación, entendida como desprecio a los derechos humanos cuando los actos causales inciden sobre las esferas personalísimas de la dignidad, la libertad y el respeto debido y violentado en este caso en una expresión tan íntima como el intangible derecho a no verse perturbado en el uso sexual del propio cuerpo, y en los íntimos conceptos de pudor y, el más trascendente, la libertad. “

El Auto 24/10/2003 Juzgado de lo Contencioso- Administrativo núm. 18 de los de Madrid<sup>816</sup> en el fundamento de derecho decimo tercero relaciona la pluralidad de

---

<sup>816</sup> Contra Resolución desestimatoria presunta de la reclamación Previa a la vía Judicial interpuesta el 3 de diciembre de 2003, de conformidad con lo establecido en los artículos 114 y siguientes de la Ley de esta Jurisdicción ( RCL 1998\1741).



bienes jurídico protegidos afectado: “las conductas descritas constituyen un atentado a la integridad moral de las personas a quienes se someten a tratos degradantes que impiden el libre desarrollo de su personalidad y que desde esta perspectiva el acoso constituye un atentado al derecho a la integridad moral que protege el artículo 15 de la Constitución, y una vulneración del derecho fundamental a la intimidad y dignidad personal de la trabajadora (art. 18 de la Constitución), siendo por todo ello ineludible el amparo judicial... En conclusión, podemos señalar a la luz de la jurisprudencia analizada que el bien jurídico protegido en los casos de mobbing es la dignidad personal (reconocida como fundamento de la "paz social" en el Art.10.1 C.E) y profesional del trabajador relacionada con la posible vulneración de los derechos fundamentales del mismo y las peculiaridades habidas en los límites de los derechos y libertades en el marco laboral, en concreto, el respeto de la dignidad del trabajador en la movilidad funcional y a la extinción del contrato por voluntad del trabajador por menoscabo de su dignidad en el cambio o modificaciones de las condiciones de trabajo, así como en lo referente a la autodeterminación consciente y responsable de la propia vida y que lleva consigo la pretensión al respeto por parte de los demás, hay una afectación directa también de la promoción y formación profesional así como de la ocupación efectiva, se afecta el derecho del trabajador a su integridad física y es contraria a una adecuada política de seguridad e higiene. También afecta el respeto a la consideración de vida a la dignidad-tutela de la vida y de la integridad física y moral;(TC) un trato digno y del derecho a un trabajo seguro.

Los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Española que se pueden ver violados por el acoso moral son, principalmente, la dignidad de la persona, como presupuesto básico de tales derechos, pero, también, su libertad personal, su integridad física y moral, su intimidad, su honor y, asimismo, otros valores,

---

Auto que deniega resolución desestimatoria presunta, pre vía a la vía judicial. Reclamación por vulneración de derechos fundamentales.

Fallo. Que debo estimar en parte la demanda formulada por Doña María del Carmen R. M., representada y defendida por el Letrado Sr. Pardo Serrano, contra Resolución desestimatoria presunta de la reclamación pre vía a la vía judicial interpuesta el 3 de diciembre de 2003, de conformidad con lo establecido en los artículos 114 y siguientes de la Ley de esta Jurisdicción (RCL 1998\1741) y siendo parte demandada el Ayuntamiento de Fuenlabrada, representado y defendido por el Letrado Sr. Benítez de Lugo, y con intervención del Ministerio Fiscal, por considerar vulnerados los Derechos susceptibles de Amparo, recogidos en los artículos 15 y 18 de la Constitución Española (RCL 1978\2836) y condeno al Ayuntamiento al pago a la actora de la indemnización de 17.105 Euros en concepto de Daño Moral.

constitucionalmente protegidos, como son el de la salud laboral y el de la higiene en el trabajo. El acoso moral perjudica también el derecho a la integridad física y moral que impiden el libre desarrollo de su personalidad, contemplado en el art. 15 de la Constitución, y supone un trato inhumano o degradante, proscrito en el mismo precepto. Igualmente el Estatuto de los Trabajadores declara el derecho de los trabajadores a su integridad física, la salud mental y el desarrollo de la relación conforme a los principios de buena fe, lealtad, etc., que se conculcan en estos casos. Hay una vinculación entre el derecho fundamental a la integridad física y moral (art. 15 CE) y del derecho a la protección de la salud (art. 43,1 CE) que, indudablemente, también es exigible en los lugares de trabajo, lo que justificaría la prohibición y protección frente al "trato degradante" que vulnera la integridad personal y moral del trabajador y en el ámbito militar también la disciplina en los ejércitos, el deber de respeto y obediencia y el respeto a la dignidad incluye la libertad y dignidad sexual.

## 8.2. C Conducta.

El mobbing se caracteriza por estar integrado por una pluralidad de conductas que han de considerarse y valorarse de forma conjunta, no independiente o aislada y en su repetición a lo largo del tiempo.

En la sentencia del Juzgado de lo Social N° 30, de Madrid, de 18.3.02 y la sentencia del Juzgado de lo Social N° 2 de Pamplona Iruña, de 24.9.01 se dice: “ El “mobbing” supone un continuo y deliberado maltrato bien verbal o moral que recibe un trabajador por parte de otro u otros, de forma deliberada que contribuye a su aniquilamiento psicológico y que su fin último es obtener su salida de la empresa u organización a través de diferentes procedimientos. Tales actuaciones deben ser valoradas conjuntamente y no aisladas pues todas así podrían parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos.”

Dichas conductas, según la sentencia del Juzgado de lo Social N° 33, de Madrid, de 18.6.01 Autos n° 298/2001, constitutivas de acoso,” nacen de forma anodina y se propagan insidiosamente. Al principio, las personas acosadas no quieren sentirse ofendidas y no se toman en serio las indirectas y las vejaciones. Luego, los ataques se multiplican. Durante un largo período y con regularidad, la víctima es acorralada, se la coloca en una posición de inferioridad y se la somete a maniobras hostiles y degradantes. Uno no se muere directamente de recibir todas estas agresiones, pero sí pierde una parte de sí mismo. Cada tarde, uno vuelve a casa desgastado, humillado y hundido. Resulta difícil recuperarse. El desarrollo del “mobbing” se lleva a cabo a través de las relaciones interpersonales que crean el contexto del trabajo y por tanto sus formas de expresión presentan múltiples conexiones con la relación jurídica que entre empresario y trabajador configura el contrato laboral. En unos casos el empresario puede ser sujeto activo del acoso y en otros espectador, no por ello exento de responsabilidad, de situaciones entre compañeros de trabajo vinculados o no jerárquicamente en las que se cause por una persona o incluso por el colectivo, ese hostigamiento a un determinado trabajador.”

El acoso puede comenzar por una decisión secreta y consciente, o bien con una actitud inconsciente del hostigador de “ir a por la víctima” y utilizar contra ella la violencia psicológica (rara vez la física), no dejando rastro ni señales externas que no sea el deterioro progresivo de la víctima, que es maliciosamente atribuido a otras causas, como problemas de relación o de personalidad, carácter difícil, incompetencia profesional, etc; como señala la Sentencia del Juzgado de lo Social N° 36, de Madrid, de 29.4.03.

En la STSJ de Navarra, Sala de lo Social, de 18.5.01 nº 161/2001, rec. 134/2001<sup>817</sup> el fundamento de derecho tercer explica: "Conforme a la doctrina psicológica, que lo ha definido, el acoso moral se manifiesta a través de muy variados mecanismos de hostigamiento y recriminación constante, con ataques a la víctima por medio de implantación de medidas organizativas tales como no asignar tareas, asignar tareas innecesarias, degradantes o repetitivas, o asignar tareas imposibles de cumplir; medidas de aislamiento social como impedir las relaciones personales con otros compañeros de trabajo, con el exterior, con clientes o no dirigirle la palabra; medidas de ataque a la persona de la víctima con críticas hirientes, vejaciones, burlas, o con medidas de violencia física, agresiones verbales, así, insultos, críticas permanentes, amenazas, o rumores sobre la víctima."

En cuanto a la forma comisiva la sentencia del Juzgado de lo Social Nº 36, de Madrid, de 29.4.03 recoge: "Los actos de hostigamiento se producen de manera activa por acción o de manera pasiva, por omisión. Esta última se desarrolla en forma de restricciones en el uso del material o equipos, prohibiciones u obstaculizaciones en el acceso a los datos de información necesaria para el trabajo, eliminación del apoyo

---

<sup>817</sup> Ponente: Cubero Romeo, Víctor

Resumen La Sala desestima el recurso de suplicación entablado por la mutua codemandada frente a sentencia que declaró que la IT de la actora deriva de accidente de trabajo. El TSJ señala que ha de calificarse como accidente laboral aquel en que de alguna manera concurra una conexión con la ejecución de un trabajo, bastando con el nexo causante, indispensable siempre en algún grado, sin que sea necesario precisar su significación mayor o menor, próxima o remota, concausal o coadyuvante, debiendo otorgarse dicha calificación cuando no aparezca acreditada rotura alguna de la relación de causalidad entre la actividad profesional y el padecimiento, excepto cuando hayan ocurrido hechos de tal relieve que evidencien a todas luces la carencia de aquella relación. La aplicación de la doctrina expuesta al supuesto contemplado, lleva a la Sala a concluir que la enfermedad padecida por la actora deviene como consecuencia del trabajo, dado que la conducta del conserje ha generado un entorno laboral hostil e incómodo objetivamente considerado, sentido como tal por la trabajadora con menoscabo de su derecho a cumplir la prestación laboral en un ambiente desprovisto de ofensas de palabra y obra que atenten a su dignidad personal, y por ello es constitutiva de accidente de trabajo, resultando claro y evidente que existe un nexo causal entre la situación laboral y el síndrome psíquico que padece.

Fallo Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de Suplicación formulado por la representación Letrada de "Mutua C.", frente a la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. uno de los de Navarra, en el Procedimiento núm. 610/2000, seguido a instancia de D<sup>a</sup> Milagros contra "Mutua C.", Instituto Nacional de la Seguridad Social, Tesorería General de la Seguridad Social y "Limpiezas A., S.L.", sobre Incapacidad Temporal (A.T.), -confirmando la sentencia recurrida. Notifíquese a las partes y al Ministerio Fiscal la Sentencia dictada con la advertencia que contra la misma, puede interponerse Recurso de Casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, anunciándolo a través de esta Sala por escrito, dentro de los diez días hábiles siguientes a su notificación debiendo, la parte condenada si recurrir y no tuviese reconocido el beneficio de justicia gratuita, deberá constituir un depósito de 50.000 Pts. en la cuenta corriente que a nombre de la Presidencia de la Sala IV del Tribunal Supremo figura abierta en la oficina del " Banco B." de la calle G., núm.... de Madrid, bajo el núm .... debiendo hacer entrega del resguardo acreditativo en la Secretaría de la Sala al tiempo de personarse en ella.

necesario para el trabajador, disminución o eliminación de la formación o el adiestramiento imprescindible para el empleado, negación de la comunicación con él, etc”.

El carácter reiterado y sistemático de las conductas de acoso lo recoge la Sentencia del Juzgado de lo Social N.º 2, Vitoria-Gasteiz, 31.1.02 :”Las conductas sistemáticas que reflejan manifestaciones o comportamientos susceptibles de producir acoso moral, son de difícil sistematización pero donde ejemplificativamente se puede hablar de situaciones en las que se implantan medidas organizativas sin asignación de tareas o con asignación de otras innecesarias, degradantes, repetitivas, imposibles de cumplir, que provocan medidas de aislamiento que impiden las relaciones personales internas-externas con clientes, inferiores o superiores con ataques a la persona que se pretende herir, criticar, vejear, burlar o subestimar e incluso ante medidas de violencia física, agresiones verbales, insultos, críticas permanentes, amenazas, rumores, calumnias, descalificaciones donde, en general, todas las fórmulas de expresión múltiples y conexiones descubren un fenómeno que deberá ser estudiado por un nuevo derecho social de víctimas.”

La STSJ. Com.unidad Valenciana, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 29.9.01<sup>818</sup> relaciona más conductas en relación con diversos aspectos del desarrollo profesional :”El atentado contra las condiciones de trabajo que supone la pérdida de funciones de mando, el atentado contra la dignidad que implica la desacreditación ante sus compañeros y el aislamiento que conlleva la recomendación al resto de los trabajadores para que no hablen con la víctima, configuran una situación de acoso moral que somete al trabajador a un trato degradante, conculcando el derecho a la integridad moral. Entre las conductas de persecución psicológica o acoso moral se encuentran las que pretenden atacar contra la reputación de la víctima (ridiculizándola públicamente por múltiples causas), contra el ejercicio de su trabajo (recomendándole tareas de excesiva dificultad, o trabajo en exceso o recriminándole por unos supuestos malos resultados de su tarea) o manipulando su comunicación e información con los demás compañeros o sus superiores.”

---

<sup>818</sup> Vid ut supra

Específicamente, la sentencia del Juzgado de lo Social N° 2 de Pamplona Iruña, de 24.9.01, y las sentencias Sala Social de I T. S. J. de Navarra en de 30 de abril y 18 de mayo de 2000, señalan:” La doctrina especializada en la materia incluye en la categoría de “mobbing” las siguientes conductas: 1) ataques mediante medidas adoptadas contra la víctima: el superior le limita las posibilidades de comunicarse, le cambia la ubicación separándole de sus compañeros, se juzga de manera ofensiva su trabajo, se cuestionan sus decisiones, 2) ataque mediante aislamiento social, 3) ataques a la vida privada, 4) agresiones verbales, como gritar o insultar, criticar permanentemente el trabajo de esa persona y 5) rumores: criticar y difundir rumores contra esa persona. “Todas las conductas realizadas “Para que se pueda hablar de “mobbing” es necesario que se ejerza una presión y que la víctima sienta esa presión, entendida como toda conducta que, desde un punto de vista objetivo, puede ser percibida como un ataque. Es irrelevante a efectos de afirmar la existencia de presión que ésta haya llegado a generar o no, bajas laborales en la víctima u otros estigmas. Si ha existido dicho ataque sobre la víctima, se habrá producido una presión laboral tendenciosa. Requiere un comportamiento severo, con peso específico propio, y por ende una simple broma - incluso de mal gusto- no quedaría aquí incluida. La presión sufrida debe ser consecuencia de la actividad laboral que se lleva a cabo y en el lugar de trabajo. Que sea consecuencia de la actividad laboral, implica que sea cometida por miembros de la empresa entendida ésta en sentido amplio, es decir, por personas que dependen funcionalmente de la empresa, aunque orgánicamente dependan de otra entidad. La presión debe ser realizada en el trabajo, lo cual supone un límite geográfico a su comisión. La razón de ser de ello radica en que fuera de la empresa, la persona tiene una mayor libertad, tanto de reacción, como para su elusión; pero también, en que fuera del lugar de trabajo -fuera del ámbito de organización y dirección-, la capacidad de supervisión empresarial y reacción disminuye drásticamente. El problema al que nos enfrentamos: la no admisibilidad por la conciencia social de dicha presión laboral. La tendenciosidad, tanto en su vertiente finalista como en su vertiente de comportamiento objeto, se convierte en la columna vertebral del “mobbing”; señala la Sentencia del Juzgado de lo Social N° 2, Girona, de 19.8.02.

En la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra 201/2001, de 15 de junio <sup>819</sup>Fundamento Jurídico 3º se analiza el caso de un conserje que somete a la actora y a sus compañeras a malos tratos constitutivos de acoso físico y psíquico, consistentes en gritos, encierros en la habitación donde se cambian de ropa, viéndose obligadas a pedir auxilio para salir, gritos y en el hecho de ensuciar los locales una vez que ha concluido la limpieza. En idéntico sentido la Sentencia 161/ 2001, de 18 de mayo, también del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, narra la situación de unas trabajadoras de la limpieza que se sentían acosadas y perseguidas y se las agredía verbalmente.

La Sentencia TSJ de Navarra, de 30 de abril de 2001 <sup>820</sup> nº 143/2001 (Rº. 148/2001), de 18 de mayo de 2001 (Rº. 134/2001), y de 15 de junio de 2001, AS 230916, concluye la existencia de accidente de trabajo ante un supuesto de mobbing derivado de la reiteración de la conducta hostil.

La sentencia Tribunal Superior de Justicia de Galicia, sala de lo social, de 26/04/2005, <sup>821</sup>recurso de Suplicación núm. 1410/05 contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Ferrol, considera la procedencia del despido ya que la trabajadora

---

<sup>819</sup> Ponente: Cubero Romeo, Víctor

Fallo Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de Suplicación formulado por la representación letrada de Mutual Cyclops, frente a la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. tres de los de Navarra, en el Procedimiento num. 635/00, seguido a instancia de doña Lidia, contra Mutual Cyclops, Instituto Nacional de la Seguridad Social, Tesorería General de la Seguridad Social y Limpiezas Abaurrea, S.L., sobre accidente de trabajo, confirmando la sentencia recurrida.

<sup>820</sup> Ponente: Outeiriño Fuente, Antonio Jesús

Resumen Frente a sentencia que rechazó la pretensión instada por el actor sobre tutela de derechos fundamentales, recurre el mismo en suplicación. El recurso no puede tener favorable acogida, pues el "mobbing" como conducta abusiva o violencia psicológica a la que se somete de forma sistemática a una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionen la dignidad o integridad psíquica del trabajador y que pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo; y éste no es el caso de autos, pues de los hechos probados sólo se desprende la existencia de un conflicto a propósito de las funciones que le corresponden como técnico superior, cuestión ésta que es un tema de legalidad ordinaria

Fallo Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por el actor D. Silvi o, contra la sentencia de fecha 15 de diciembre de 2004 dictada por el Juzgado de lo Social núm. 5 de Vigo, en los presentes autos tramitados a instancia del recurrente frente a los demandados Dª Blanca, la Xunta de Galicia (Consellería de Cultura, Comunicación Social e Turismo), y el Ministerio Fiscal, debemos confirmar y confirmamos dicha sentencia.

<sup>821</sup> Ponente: Martínez López, Juan Luis

Fallo Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de Suplicación interpuesto por María, contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Ferr ol, de fecha 20-12-04, dictada en autos núm. 585/04 seguidos a instancia de María contra Cámpela Hostelería y Servicios, S.L. y Fondo de Garantía Salarial sobre despido, confirmando íntegramente la resolución recurrida.



demandante había incurrido en grave quebrantamiento de la exigible buena fe contractual, puesto que la recurrente, por su actuar grave y culpable, quebrantó la buena fe y la confianza depositada en la trabajadora por la empresa.

En el fundamento de derecho segundo se relacionan conductas: "una actitud despectiva hacia su compañera de trabajo D<sup>a</sup> Margarita con quien coincidía en el centro de trabajo durante parte de pasado mes de septiembre, trato que se manifestaba a través de comportamientos tales como verter agua caliente o introducir sartenes calientes en el fregadero mientras que esta compañera estaba fregando pudiendo ésta quemarse lo que ocurrió en una ocasión pidiéndole la demandante disculpas, tirar un barreño sucio de tomate encima del que estaba limpiando su compañera, o decide que no la entendía, llegando D<sup>a</sup> Margarita a salir de su lugar de trabajo llorando por el trato recibido. La trabajadora demandante, en fechas indeterminadas, cuando no se encontraba presente en el centro de trabajo el responsable de la empresa Don Cesar, dejaba de realizar su labor para acudir al cuarto de limpieza y se ponía a hablar con otras trabajadoras. "En el supuesto enjuiciado la actitud y el comportamiento de la trabajadora demandante no se reducen a un hecho aislado, sino que estamos ante un hostigamiento continuado y unos actos de menosprecio a su compañera de trabajo que ha dado lugar a que los empleados de la empresa dirigieran una carta a la Dirección de la misma, dando cuenta de las vejaciones de que era objeto aquella compañera y de la difícil convivencia entre la actora y el resto de la plantilla. Los actos que se imputan a la demandante en la carta de despido, de los que ha tenido conocimiento la empresa por los propios compañeros de trabajo de aquella, y que el Juzgador "a quo" ha declarado probados, tienen la suficiente relevancia para que la empresa haya adoptado la decisión de despedir a la trabajadora y desde luego revisten la gravedad necesaria para que hayan merecido la calificación de despido procedente que le otorga la sentencia de instancia." Los mecanismos de hostigamiento a través de los cuales puede manifestarse el acoso moral son muy diversos (Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de julio de 2001, del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de 30 de abril y de 18 de mayo de 2001, del Juzgado de lo Social número 2 de Pamplona de 24 de septiembre de 2001, del Juzgado de lo Social número 3 de Vigo de 28 de febrero de 2002, del Juzgado de lo Social número 30 de Madrid de 18 de marzo de 2002 y del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Granada), Sala de lo social, de 9 de julio de 2002 nº 2210/2002, rec.

1047/2002)<sup>822</sup>:

“(i) Mecanismos de aislamiento social, tales como impedir al trabajador afectado la relación con otros compañeros, con los clientes, no dirigirle la palabra, sacarle de su despacho y colocarle en un cuarto de escasas dimensiones, de cara a la pared y separado del resto de compañeros, no avisarle para que acuda a reuniones o celebraciones de la empresa, etc.

(ii) Apartamiento del trabajador de sus funciones de mayor responsabilidad, encomendándole trabajos de inferior categoría e interés, ordenándole tareas innecesarias, repetitivas o demasiado complicadas para su puesto de trabajo o quitándole las personas que anteriormente tenía a su cargo, así como los elementos y materiales necesarios para su trabajo (ordenador, fotocopidora, etc.).

(iii) Medidas de ataque a la víctima, criticando y minusvalorando su trabajo ante otros compañeros, difundiendo rumores infundados sobre el trabajador o atribuyéndole errores que agresiones físicas o verbales, tales como intimidar al trabajador, proferir insultos o críticas constantes a su vida personal o comentarios ofensivos a fin de ridiculizarle en público, etc.”

La sentencia de 16/02/2009 del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León sede en Burgos Contencioso-Administrativo sec. 2ª, nº 72/2009, rec. 66/2008 en el fundamento de derecho séptimo, incluye “variados mecanismo de hostigamiento con ataques a la víctima por medio de la implantación de medidas organizativas -no asignar tareas, asignar tareas imposibles de cumplir, asignar tareas innecesarias, degradantes o repetitivas, etc.- medidas de aislamiento social -impedir las relaciones con otros

---

<sup>822</sup> Ponente: León Sola, Emilio

Resumen Desestima el TSJ el rec. de suplicación interpuesto por la empresa demandada contra sentencia dictada en proceso sobre resolución de contrato. Explica el Tribunal que el trabajador tiene derecho al respeto a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas, por lo que la actuación de quien representa a la empresa en el supuesto enjuiciado, como administradora solidaria, y en círculo de la relación laboral, independientemente de las causas o motivos que la originaron, debe ser calificada como de incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones contractuales.

Fallo Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por "Almacenes S., S.A.", contra Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. cinco de Granada, en fecha 21 de noviembre de 2001, en Autos seguidos a instancia de D. José en reclamación sobre resolución de contrato contra a qué, debemos confirmar y confirmamos la sentencia recurrida. Procede la pérdida de los depósitos y consignaciones efectuados por el recurrente para interponer el presente recurso de suplicación a los que se dará el oportuno destino legal, debiendo asimismo abonar los honorarios de letrado de la parte recurrida impugnante en cuantía de 200 euros

compañeros de trabajo, con el exterior, con clientes, no dirigirle la palabra, etc.-, medidas de ataque personal a la víctima a -críticas hirientes, vejaciones, burlas, subestimaciones, etc.-, medidas de violencia física y agresiones verbales -insultos, amenazas, rumores, etc.-. El acoso es la situación de violencia psicológica extrema que una persona ejerce sobre otra de manera prolongada en el centro de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente la persona acabe abandonando el lugar de trabajo (TSJ Extremadura Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 1ª, S 20-10-2005 ).”

La sentencia 07/07/2010 Tribunal Superior de Justicia de Aragón Sección Primera Social nº 521/2010, rec. 443/2010 , en el fundamento de derecho segundo sigue esta línea:”El acoso se manifiesta a través de muy variados mecanismos de hostigamiento con ataques a la víctima a por medio de implantación de medidas organizativas no asignar tareas, asignar tareas innecesarias, degradantes o repetitivas, asignar tareas imposibles de cumplir, etc. , medidas de aislamiento social impedir las relaciones personales con otros compañeros de trabajo, con el exterior, con clientes, no dirigirle la palabra, etc. , medidas de ataque a la persona de la víctima críticas hirientes, vejaciones, burlas, subestimaciones, etc. , medidas de violencia física, agresiones verbales insultos, críticas permanentes, amenazas, rumores sobre la víctima, etc. “

La Sentencia de 30/09/2004 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid Sección Segunda Social nº 834/2004, rec. 4379/2004 en el fundamento de derecho tercero define el mobbing y recoge sus comportamientos desde la perspectiva de la psiquiatría y la psicología:” El grupo de estudio de Violencia en el Trabajo, de la Comisión Europea, ha definido el mobbing como "el comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío."“Dicho comportamiento negativo, según los psiquiatras y psicólogos, puede plasmarse en:-acciones contra la reputación o la dignidad del trabajador,-contra el ejercicio de su trabajo, encomendándole una cantidad excesiva, un trabajo difícil de realizar o innecesario o privándole de los medios necesarios para desarrollarlo,-acciones dirigidas a manipular la comunicación o la información, no informándole sobre distintos

aspectos de su trabajo, como sus funciones y responsabilidades, métodos de trabajo a realizar, la cantidad y calidad del trabajo o amenazándole, criticándole o no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia, utilizando selectivamente la comunicación para reprender o amonestar y nunca para felicitar, acciones de iniquidad mediante las cuales se establecen diferencias de trato, distribución no equitativa del trabajo o desigualdades remunerativas.”

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 9ª, de 27 de noviembre de 2006 (rec.1969/2002 ) añade que: "Dicho comportamiento negativo, según los psiquiatras y psicólogos, puede plasmarse en: Acciones contra la reputación o la dignidad del trabajador. Contra el ejercicio de su trabajo, encomendándole una cantidad excesiva, un trabajo difícil de realizar o innecesario o privándole de los medios necesarios para desarrollarlo. Acciones dirigidas a manipular la comunicación o la información, no informándole sobre distintos aspectos de su trabajo, como sus funciones y responsabilidades, métodos de trabajo a realizar, la cantidad y calidad del trabajo o amenazándole, criticándole o no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia, utilizando selectivamente la comunicación para reprender o amonestar y nunca para felicitar. Acciones de iniquidad mediante las cuales se establecen diferencias de trato, distribución no equitativa del trabajo o desigualdades remunerativas.2 Los actos de acoso afectan a derechos y obligaciones laborales: el auto de la Audiencia Provincial de Tarragona, sección penal, de 6 de mayo de 2004 nº 201/2004, rec. 964/2003 <sup>823</sup> en el fundamento de derecho primero, dice: “En efecto, el “mobbing”, como situación estructural, por la cual el trabajador afectado se ve sometido a condiciones laborales y existenciales que alteran o trastocan el régimen de derechos y obligaciones que deben caracterizar toda relación de trabajo, se manifiesta de manera multiforme y, en muchas ocasiones, también, difusa, lo que se proyecta en una amplia variedad e intensidad de consecuencias”. “El mobbing

---

<sup>823</sup> Ponente: Hernández García, Javier

Resumen. Se opone la parte recurrente al archivo de las actuaciones por considerar que los hechos son constitutivos de delito. La Audiencia rechaza el recurso de apelación planteado y establece que el acoso moral en el trabajo -mobbing- tiene multitud de proyecciones y se traduce en un buen número de actuaciones que pueden tener lugar en el mundo laboral. En tanto no exista una regulación específica es necesario reducir los comportamientos a los tipos penales existentes en que pueden tener cabida los delitos contra la integridad moral y contra los derechos de los trabajadores- pero en el supuesto de autos el alegado acoso moral no puede meterse en ninguno de los delitos tipificados.

Fallo De lo expuesto, Disponemos, no haber lugar al recurso de apelación interpuesto por el procurador Sr. Vidal, en nombre y representación de la Sra. Andrea contra el auto de 14 de julio de 2003, del Juzgado de Instrucción núm. Tres, de Tarragona, condenando al apelante en las costas de esta alzada.

puede proyectarse en acciones específicas contra la reputación o la dignidad personal del afectado, mediante comentarios injuriosos o despreciativos. Puede también manifestarse como acciones contra el ejercicio del trabajo, ya sea porque el responsable del servicio o de la supervisión encomienda al afectado un trabajo excesivo o difícil de realizar - atendiendo a las capacidades del propio trabajador que se tomaron en cuenta para su contratación o asignación funcional-, o innecesario, monótono o repetitivo, despreciando, de contrario, sus facultades, habilidades o capacidades.”

El auto del Juzgado de Instrucción nº 8 de Granada de 19 de octubre de 2002 define el “mobbing” siguiendo a Heinz Leymann, como “un acoso en el lugar de trabajo en el que una persona o grupo de personas se comportan abusivamente ya sea de palabras, gestos o de otro modo atentatorio contra otra persona, con la consiguiente degradación del clima laboral”.

Como hostigamiento psicológico en el trabajo” o “presión laboral tendenciosa, el Auto de la Audiencia Provincial de Guipúzcoa de 30 de diciembre de 2004 rec. 3219/2004 <sup>824</sup>expone en el fundamento de derecho cuarto :“El acoso laboral, entendido como “hostigamiento psicológico en el trabajo” o “presión laboral tendenciosa” para que puede reputarse delictivo, exige la acreditación de que el hostigamiento haya sido particular y directísimamente proyectado sobre una persona”. El acoso moral en el trabajo, en sus manifestaciones más graves, debe ser objeto de protección penal; siendo una de las vías la del artículo 173 del Código penal.

En el ámbito militar la sentencia Tribunal Supremo, Sala Quinta Militar, de 21/10/2009 rec. 42/2009 <sup>825</sup> se describen conductas concretas: ”..el día 25 de octubre de 2004 la Teniente Médico Eva María acudió, en compañía del Alférez Enfermero D. José

---

<sup>824</sup> Ponente: Argal Lara, Begoña

Resumen La AP declara haber lugar al recurso de apelación presentado y, dejando sin efecto el sobreseimiento acordado, decide que continúe la tramitación de las diligencias. Expone la Sala que existen claros indicios de que el denunciante sufre acoso laboral por haber presentado una denuncia de prevaricación a sus superiores por lo que se cumplen los requisitos exigidos por el tipo y se manda seguir con las actuaciones.

Fallo Estimar el recurso de apelación interpuesto por la representación de Luis Francisco frente al Auto de 5 de noviembre de 2004, resolutorio del recurso de reforma interpuesto frente al Auto de 15 de septiembre de 2004, los revocamos, dejando sin efecto el sobreseimiento acordado debiendo continuar la tramitación de las diligencias previas mediante la toma de declaración como imputado del Sr. Jesús Miguel y la práctica de aquellas otras que se estimen pertinentes.

<sup>825</sup> Vid ut supra

Manuel al despacho del Teniente Coronel Íñigo para, en ausencia del Coronel de la Unidad, darle novedades sobre la baja de un Soldado a quien había tenido que evacuar al hospital, cuestionando el Teniente Coronel la decisión médica de la Teniente por considerar aquel que el Soldado evacuado "no tenía nada" diciéndole que "... no le diera novedades de gente que no valía la pena ...". Una vez retirados los Oficiales de Sanidad del despacho del acusado y cuando aquéllos se encontraban en el pasillo, el Teniente Coronel, desde el umbral de la puerta de su despacho, volvió a llamar a la Teniente Eva María para que acudiera nuevamente a su presencia, atendiendo ésta a la indicación de su superior, encaminándose e introduciéndose en el despacho del Teniente Coronel Bajo, siendo seguida por el Alférez Enfermero José Manuel, pero antes de que este último pudiera entrar en aquel despacho el Teniente Coronel Bajo cerró la puerta del mismo, quedándose en su interior a solas con la Teniente Médico Eva María a la que, en elevado tono de voz, la dijo "que no le volviese a dar novedades de personas que no le importaban como bailaban, como ían o hacían el amor ... que no quería escuchar novedades de gente que no le interesaban porque no realizaban bien su trabajo ... y que no sabía qué pintaba el Alférez Enfermero en su despacho cuando ella le daba novedades, y que no volviese a entrar más con él". Durante todo el tiempo que duró dicha reprobación, el acusado mantuvo bloqueado con su mano el manillar de la puerta impidiendo que nadie entrara al despacho, en particular el Alférez José Manuel que en vano lo intentó varias veces. Cuando lo permitió el Teniente Coronel, la Teniente Médico Eva María, abandonó aquel despacho sintiéndose claramente menospreciada e intimidada por el comportamiento del acusado, y al que, a partir de dicho incidente, aquella cogió un miedo considerable, hasta el punto de adoptar especiales prevenciones de seguridad atravesando por las noches un sofá delante de la puerta de su habitación con el fin de bloquearla y proveyéndose de un spray antiviolador y un cuchillo junto a los que dormía. De los anteriores hechos ocurridos en el despacho del Teniente Coronel, la Teniente Médico Eva María informó, primero verbalmente y después por escrito, al día siguiente de producirse aquellos, al Sr. Coronel Jefe del Acuartelamiento, el entonces Coronel D. Desiderio, quien, en atención a ello, ordenó a la Teniente Eva María que en lo sucesivo le diera novedades directamente a él y solo en caso de su ausencia y cuando tuviera que acudir al despacho del Teniente Coronel BAJO lo hiciera siempre acompañada de alguno de sus Auxiliares. ”(6º) En otra ocasión en que la Teniente Eva María se encontraba despachando con el Teniente Coronel Íñigo en compañía del Alférez José Manuel sobre el asunto de unas bajas de personal, el acusado cuestionó la

cualificación profesional de la Teniente, poniéndola numerosos reparos sobre la procedencia y duración de dichas bajas, dirigiéndola las siguientes frases u otras de similar tenor: "tú aquí eres una simple administrativa", "no eres nada, estás solo para firmar papeles", ante lo que dicha oficial se sintió nuevamente humillada y menospreciada por su superior."

"7º) El día 16 de marzo de 2006 cuando la Teniente Médico Eva María se encontraba con su Equipo dando apoyo sanitario al desarrollo de las PAEF's del Regimiento de su destino, el Teniente Coronel Íñigo se dirigió a ella llamándola a voces por su apellido, diciéndola a voz en grito "Eva María no quiero que me hable, no quiero que se dirija a mí, no me mire a la cara, ni se acerque a donde yo estoy porque desde que llegó Vd. a este Cuartel, no lo entiendo ...". Tales hechos fueron presenciados por un indeterminado número de Oficiales, Suboficiales y personal de tropa que se encontraba realizando las indicadas pruebas y entre los que se hallaba personal directamente subordinado a la Teniente Médico, como era la Alférez Enfermero D<sup>a</sup> María Inmaculada y el Soldado Sanitario D. Javier. Por sentirse vejada y menospreciada por el reseñado comportamiento del acusado, la Teniente Médico dio parte de dichos hechos por entenderlos constitutivos de la falta grave disciplinaria contemplada en el apartado 2.2 del art. 8 de la Ley Orgánica 8/1998 de 2 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas, siendo finalmente archivado dicho parte sin exigencia de responsabilidad alguna."

Igualmente, la sentencia Tribunal Supremo, Sala Quinta Militar, de 18/11/2008 rec. 25/2008<sup>826</sup> en relación a un trato degradante de naturaleza sexual, dice: "Que durante el período de tiempo que se puede cifrar entre mediados de octubre de 2004 y enero de 2005, el acusado, Brigada del Ejército del Aire Don Bernardo, dirigió en diversas ocasiones -sin poder determinar su número- a la soldado D<sup>a</sup> Cristina, ambos destinados en el Ala 7.8, Base Aérea de Armilla (Granada), frases tales como que <<era muy guapa>>, <<que estaba muy buena>>, <<que se fuera con él a la habitación para pasar la noche con él>>, con evidente finalidad sexual. Tales hechos ocurrían independientemente de que ambos estuvieran o no de servicio y de que coincidiesen en su desempeño y en ningún caso la soldado aludida accediese a los solicitados."

"II. En otra ocasión, ubicada cronológicamente al final del mes de octubre de

---

<sup>826</sup> Vid ut supra

2004, el acusado, que se encontraba de servicio como Suboficial de Tráfico en Automóviles, fue durante una noche al encuentro de la citada soldado Cristina, la cual se encontraba de servicio con el Cabo D. Pedro Jesús. El citado suboficial, que mostraba signos de haber consumido alcohol -tales como habla y movimiento característico- acercándose a la misma, mediante una palmada agarró momentáneamente el glúteo de la soldado Cristina, instante en el que ésta, presa de gran nerviosismo, le dijo que <<fuera la última vez que le tocaba el culo>> dirigiéndose a continuación llorando y alterada a los aseos de la Escuadrilla, ante lo que el suboficial le dijo que había sido sin intención y que no lo contara porque tenía hija y familia.”

En el Auto 24/10/2003 Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 18 de los de Madrid <sup>827</sup> se trata de la asignación de la recurrente a departamento diferente al habitual y de comentarios e indicaciones «subidas de tono», de explícito contenido sexual y de patente mal gusto, todo ello acarreando trastornos de tipo psicológico o psicosomáticos, con crisis de ansiedad súbitas subidas de la tensión arterial e incluso la necesidad de pasar por baja médica por incapacidad temporal por «incipiente cuadro ansioso depresivo». Se reclama frente al superior inmediato jerárquico de la recurrente, que ha mantenido una actitud insidiosa hacia su persona, haciéndole partícipe de las intrigas políticas del grupo, instándola de manera insistente a «espionar a determinados individuos integrantes del grupo, debiendo reportarle los resultados de esa actividad, amonestándole airada y violentamente cuando ha mantenido contacto con ciertas personas, insistiendo en afiliar a personas al Partido Popular etc. Todo ello siempre bajo la explícita amenaza de la pérdida de su puesto de trabajo, y refiriéndose a la obligatoriedad de abordar una serie de cometidos por completo ajenos al contenido

---

<sup>827</sup> Contra Resolución desestimatoria presunta de la reclamación Previa a la vía Judicial interpuesta el 3 de diciembre de 2003, de conformidad con lo establecido en los artículos 114 y siguientes de la Ley de esta Jurisdicción (RCL 1998\1741).

Auto que deniega resolución desestimatoria presunta, previa a la vía judicial. Reclamación por vulneración de derechos fundamentales.

Fallo. Que debo estimar en parte la demanda formulada por Doña María del Carmen R. M., representada y defendida por el Letrado Sr. Pardo Serrano, contra Resolución desestimatoria presunta de la reclamación previa a la vía Judicial interpuesta el 3 de diciembre de 2003, de conformidad con lo establecido en los artículos 114 y siguientes de la Ley de esta Jurisdicción (RCL 1998\1741) y siendo parte demandada el Ayuntamiento de Fuenlabrada, representado y defendido por el Letrado Sr. Benítez de Lugo, y con intervención del Ministerio Fiscal, por considerar vulnerados los Derechos susceptibles de Amparo, recogidos en los artículos 15 y 18 de la Constitución Española (RCL 1978\2836) y condeno al Ayuntamiento al pago a la actora de la indemnización de 17.105 Euros en concepto de Daño Moral.



prestacional de su contrato». “ Que el mencionado ha venido profiriendo una serie de comentarios e indicaciones «subidas de tono», de explícito contenido sexual y de patente mal gusto, que demuestran, además de una absoluta falta de respeto hacia su persona una desconsideración a las más elementales reglas de cortesía y educación pudiendo ser incluso constitutivas de injurias y vejaciones de tipo penal. “Que ha sido objeto de un estrecho e intenso cerco y control personales para que a su vez vigilase estrechamente e informase sobre las actitudes, conversaciones y movimientos de otros individuos, siempre bajo una constante coacción y compulsión psicológicas dando todo lo relatado lugar a una situación de , que le ha acarreado una serie de trastornos de tipo psicosociológico o psicosomático, tales como sentimientos de frustración y culpabilidad, pérdida de autoestima crisis de ansiedad, súbitas subidas de la tensión arterial e incluso la necesidad de pasar por baja médica por incapacidad temporal, por «incipiente cuadro ansioso-depresivo». “En cuanto a los mencionados comentarios de mal gusto la recurrente especifica que el Sr. C. le hizo los siguientes: Que le preguntó si había visto en el día anterior determinado programa de Televisión acerca de intervenciones quirúrgicas de cirugía estética y le contestó que no y entonces le dijo que «el aumento de pechos está en 500.000 ptas.» y dirigiéndose a Doña Nieves, dijo: «Mira Nieves, menos mal que Carmen está bien servidita» y entonces le dijo a la recurrente: «fíjate lo que te vas a ahorrar». ...”Que en una ocasión, explicándole a la recurrente que se había comprado un piso que disponía de una cama de 1,60 m , cuyo colchón es de látex «porque a la hora de hacer el amor, permite mejor movimiento y eso a las tías les vuelve locas» le indicó a continuación cómo sería mejor que no le enseñara su piso porque si probaba la cama no iba a querer nunca salir de ella...”También en cierta ocasión le dijo: «Tú seguro que eres de las que follas en la misma postura, tienes pinta de ser la típica sosita que sólo ha probado la postura del misionero»....”Que asimismo dijo: «A mí lo que más me gusta es cuando me la chupan hace poco engañé a la tía que me la estaba chupando y le hice que se lo tragara todo al principio le daban arcadas pero después le gustó y yo me puse supercachondo. Deberías probarlo, no es tan asqueroso como parece».Que todo este género de comentarios, acaban siempre en risas por parte del Sr. C..

En la sentencia 20/03/2003 Tribunal Superior de Justicia de Madrid Sala de lo Social sec. 1ª, S 20-3- 2003, nº 160/2003, rec. 791/2003 <sup>828</sup>el fundamento de derecho decimoséptimo recoge la finalidad de la conducta de acoso:”- Tales actos considerados en su conjunto o, en otras palabras, desde un prisma global a la luz del contexto en que acontecieron, revelan una indiscutible conducta empresarial dirigida a menoscabar la dignidad del trabajador y atacar contra su integridad personal, tanto moral como psíquica, por lo que deben entenderse constitutivos del acoso moral que la demanda denuncia y la sentencia de instancia acogió”.

Se añade la prolongación temporal de la conducta en el fundamento de derecho decimonoveno:” Con esta conducta mantenida a lo largo de tan dilatado período de tiempo el Ayuntamiento demandado lesionó no sólo la dignidad del trabajador, sino también los derechos fundamentales a su integridad personal, pues con ella incidió negativamente en la esfera moral de su personalidad y le provocó también un trastorno de orden psíquico, por el que hubo de ser tratado médicamente, y a la igualdad, al dispensarle un trato dispar en materia de condiciones laborales, con la consiguiente merma remunerativa respecto a sus compañeros, carente de cualquier explicación objetiva y razonable que, plausiblemente, pudiera servirle de justificación. La sola conculcación de estos derechos es suficiente para el rechazo del motivo que nos ocupa, sin perjuicio de reconocer que los derechos al trabajo y a la protección de la salud carecen del rango constitucional que la modalidad procesal elegida exige para su consideración.”

La Sentencia 17/05/2007 Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha Social. Nº 154/2007 <sup>829</sup> que resuelve el recurso de Suplicación número 2018/06, contra

---

<sup>828</sup> Vid ut supra

<sup>829</sup> Ponente: Librán Sainz de Baranda, Pedro

Resumen El TSJ desestima el recurso de suplicación interpuesto por la trabajadora de mandante contra sentencia que rechazó su pretensión de nulidad de su despido disciplinario. Explica la Sala que en el supuesto enjuiciado no ha quedado probado que existiera acoso moral, pues los testimonios de las otras trabajadoras fueron claramente expresivos en el sentido de que la actora, con carácter permanente, sistemático y continuado, ha proporcionado al personal a su cargo un trato ofensivo, con insultos y alusiones desagradables, no ha respetado los horarios y ha tratado a los ancianos de la residencia donde prestaba servicios de manera inadecuada, con gritos y actitudes de gran dureza, habiendo inducido a algunos de ellos a abandonar la residencia, citando incluso como alternativa otra de la competencia, lo cual no sólo implica una clara vulneración de la buena fe contractual, sino algo más grave, la perturbación de la tranquilidad, confianza y comodidad de los residentes

Fallo. Que, desestimando el Recurso de Suplicación interpuesto por Dª Catalina contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Albacete, de fecha treinta de octubre de 2006, en los

la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Albacete, de fecha treinta de octubre de 2006, en los autos número 589/06, sobre reclamación por Despido, como Hechos Probados establecen los siguientes: "La actora ha procedido de manera sistemática y habitual a tratar a otros trabajadores, particularmente auxiliares, de manera brusca, despectiva y ofensiva, llegando a utilizar expresiones como "gorrina", "no sirves para nada" y similares. Igualmente ha tratado de manera inapropiada a los ancianos residentes, profiriendo gritos. Además de lo anterior, ha inducido en varias ocasiones a residentes a abandonar la residencia, diciéndoles que funcionaba mal y que debían marcharse, recomendándoles que acudieran a otra de la competencia, por lo cual algunos ancianos especialmente vulnerables se han mostrado abatidos y confusos. También con habitualidad la actora ha incumplido los horarios de entrada y salida, o se ha ausentado por más tiempo del debido en las pausas por descanso. Motivadas por tal situación, 19 trabajadoras presentaron un escrito datado el 25-1-06 y dirigido a la propiedad, obrante en autos y que se da por reproducido, en el que consignaban una serie de quejas contra la hoy actora."

En el ámbito europeo, la sentencia 18/10/2001 Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas Sala Tercera nº T-333/1999<sup>830</sup> Marginal T-333/99 en materia de Acoso señala:"212. En segundo lugar, en lo que se refiere al acoso por el demandante a uno de sus colegas, así como al carácter intimidatorio y violento de su comportamiento hacia la víctima, se deducen de modo suficiente en Derecho de las declaraciones concordantes de ésta, de su superior jerárquico directo y del jefe de archivos, así como del contenido de los mensajes electrónicos que le envió el demandante, reproducidos en los anexos 1 y 2 del expediente. "

..."223. A este respecto, procede señalar que resulta del expediente, y en particular de las declaraciones de la víctima, de su superior jerárquico directo y del jefe del servicio de archivos, así como de las copias de los mensajes electrónicos que ésta recibió, que el demandante la acosó de manera casi ininterrumpida desde su entrada en

---

autos nº 589 /06, sobre reclamación por Despido, siendo recurrido Fundación Acción Social Fuas y Ministerio Fiscal, debemos confirmar y confirmamos en todos sus aspectos la sentencia de instancia.

<sup>830</sup> Fallo .En virtud de todo lo expuesto, El Tribunal de Primera Instancia (Sala Tercera)decide:

1) Desestimar el recurso.  
2) Cada parte soportará sus propias costas

servicio, en enero de 1998, hasta su suspensión el 18 de enero de 1999, salvo una breve interrupción debida a una separación momentánea de sus respectivos lugares de trabajo, desde marzo hasta mayo de 1998, y un período de calma relativa desde agosto hasta diciembre de 1998. Dicho acoso se caracterizó, en particular, por comentarios desagradables sobre la víctima que efectuó el demandante a terceras personas, incluidos determinados superiores jerárquicos, por actitudes provocantes hacia la víctima, incluida la proposición que hizo el demandante a la víctima el 18 de febrero de 1998 de practicarle una felación, y por el envío reiterado a la víctima, al menos en diecinueve ocasiones, de mensajes electrónicos provocativos, que incluían, por ejemplo, los días 6 de agosto y 16 de septiembre de 1999, secuencias animadas de carácter pornográfico, el 24 de marzo de 1999, biografías de Adolf Hitler y de Joseph Goebbels y, el 18 de agosto de 1999, una fotografía de un oficial nazi. “

“224. La gran cantidad y la frecuencia de los incidentes registrados demuestran la existencia de un comportamiento denigrante y violento del demandante hacia la víctima. No cabe duda que, con arreglo al Derecho laboral de la mayoría de los Estados miembros, dicho comportamiento justifica un despido inmediato. Por consiguiente, la sanción impuesta no parece manifestamente desproporcionada habida cuenta de esta imputación únicamente, ni siquiera si se considera de manera aislada.”

Para concluir, conforme a la jurisprudencia analizada, los actos de acoso afectan a derechos y obligaciones laborales.-condiciones laborales y existenciales que alteran o trastocan el régimen de derechos y obligaciones que deben caracterizar toda relación de trabajo, se manifiesta de manera multiforme y, en muchas ocasiones, también, difusa, lo que se proyecta en una amplia variedad e intensidad de consecuencias en acciones específicas contra la reputación o la dignidad personal del afectado, mediante comentarios injuriosos o despreciativos. Puede también manifestarse como acciones contra el ejercicio del trabajo, ya sea porque el responsable del servicio o de la supervisión encomiende al afectado un trabajo excesivo o difícil de realizar-atendiendo a las capacidades del propio trabajador que se tomaron en cuenta para su contratación o asignación funcional-, o innecesario, monótono o repetitivo, despreciando, de contrario, sus facultades, habilidades o capacidades.

Las acciones están dirigidas a manipular la comunicación o la información, no

informando sobre distintos aspectos del trabajo, como sus funciones y responsabilidades, métodos de trabajo a realizar, la cantidad y calidad del trabajo o amenazándole, criticándole o no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia, utilizando selectivamente la comunicación para reprender o amonestar y nunca para felicitar, - acciones de iniquidad mediante las cuales se establecen diferencias de trato, distribución no equitativa del trabajo o desigualdades remunerativas.

## 8.2. D Características.

Entre los caracteres del “mobbing” pueden destacarse ( Sentencia del Juzgado de lo Social Nº 30, de Madrid, de 18.3.02) el aislamiento paulatino del trabajador afectado respecto al resto de los compañeros ; se le va retirando de sus cometidos de mayor responsabilidad con trabajos de menor categoría e interés. Debe tenerse en cuenta que el cambio de actitud hacia el trabajador suele producirse por un hecho puntual, y a

raíz del mismo se va desencadenando el acoso de tal manera que de tener una alta consideración laboral se ve sometido a una fase de acoso y estigmatización con lo que la víctima de estas agresiones psicológicas no sabe normalmente lo que ocurre y desarrolla un fuerte sentimiento de peregrinidad y confusión que le hace entrar en una época de "nafragio", con continuas bajas laborales “

La sentencia del Juzgado de lo Social N° 2 de Pamplona Iruña, de 24.9.01 añade:” Una característica de la situación de “mobbing” es la de ser un conflicto asimétrico entre las dos partes, donde la parte hostigadora tiene más recursos, apoyos o una posición superior a la del trabajador hostigado.”

La STSJ de la Comunidad Valenciana (sala de lo contencioso-administrativo), sección tercera de 25 de septiembre de 2001 n° 1355/2001, rec. 40/1998, <sup>831</sup> en el fundamento de derecho quinto resalta: “la existencia de un plan, como conjunto de medidas preconcebidas al objeto de alcanzar una finalidad, tiene relevancia, por lo que se refiere a la necesaria intencionalidad de las medidas adoptadas, que en modo alguno se considerarán espontáneas o producto de las meras circunstancias”. “La existencia del acoso moral no depende de la concurrencia de un solo acto aislado, sino de la concurrencia de varios actos de hostigamiento, algunos de apariencia lícita, otros

---

<sup>831</sup> Ponente: Cotino Hueso, Lorenzo

Resumen La Sala desestima el recurso contencioso administrativo sostenido contra resolución sancionadora en materia de empleo. Resuelve al respecto que ha existido una seria limitación efectiva de los desplazamientos en el interior de la empresa y de algunos de los medios como el acceso al libro de producción, la fotocopia y el ordenador, hechos contrarios a la consideración debida de la dignidad de los trabajadores. El Tribunal advierte que las medidas adoptadas para con los dos trabajadores constituían un conjunto, un plan preconcebido, que se adaptó a resoluciones de una disminución de la productividad. El conjunto de medidas decidieron y se pusieron en práctica por quienes de hecho eran superiores jerárquicos y tales medidas objetivamente imponían un sistemático aislamiento físico y psíquico de los trabajadores del resto de la empresa por un periodo de tiempo. Desde el punto de vista de la dignidad, el hecho de que sólo a unos trabajadores de determinada categoría se les limitase el acceso a los medios y espacios físicos de la empresa que antes no tenían restringidos, como medida preconcebida a resultados de una reducción de su rendimiento, supone una dinámica en el seno de la empresa que ciertamente puede erosionar el prestigio y autoestima de tales trabajadores, así como a los ojos del resto de compañeros

Fallo Desestimar el recurso contencioso administrativo n.º 40 de 1998, interpuesto por el Letrado D. Francisco Arroyo Gris, en nombre y representación de "A., S.A.", contra Resolución de 21 de octubre de 1997 de la Consellería de Empleo, Industria y Comercio sobre el Acta de Infracción n.º 2474/96 (Exp. te. 758/96) por la que se confirma la sanción por importe de tres millones de pesetas (3.000.000 ptas.) por infracción administrativa muy grave con multa en su grado medio apreciándose la agravante del número de trabajadores afectados, de modo que debamos declarar y declaramos ajustada a Derecho la referida resolución, que confirmamos, sin hacer expresa imposición de las costas procesales de conformidad con lo dispuesto en el artículo 131.1º de la Ley de esta Jurisdicción

<sup>831</sup> Ponente: Segoviano supra

claramente ilícitos “(S TSJ Galicia, Sala de lo social, de 8/4/2003 rec. 518/2003, fundamento de derecho décimo noveno)<sup>832</sup>

En relación con la sistematicidad que ha de revestir al acoso, la STSJ de Cataluña de 11/6/2003 nº 3736/2003, rec. 8186/2002 <sup>833</sup> en el fundamento de derecho octavo dice:” Entendemos a la vista de los hechos probados, tanto por su construcción como por su contenido, y por los contenidos de hecho que se encuentran en la fundamentación de la sentencia sobre este particular, que no ha existido *mobbing*, calificación que ha de reservarse para los casos en que hay un acoso sistemático, repetición de determinadas conductas con una cierta duración en el tiempo y puesta en práctica con la intención de minar la autoestima del trabajador, asociado normalmente a la finalidad de hacerle romper la relación laboral. No significa esto que la finalidad tenga que estar predeterminada, puede también establecerse y calificarse la situación cuando se encuadra la relación en unos parámetros de ataque, reproches y humillación repetida, deliberados, que aparentemente para el trabajador no resultan explicables. En este tipo de conductas incluso con vive “el beneficio por acosar” con el sufrimiento de la víctima, pero esta calificación ha de obtenerse de elementos que puedan objetivarse, no basta la alegación y la constatación de algunas conductas. Han de ubicarse en el contexto, en el tiempo y analizar la sistematicidad de las mismas, su repetición, y su contenido, el dato de “victimización” no puede tomarse de forma aislada para establecer la existencia de la conducta. Hemos de ir por tanto a un análisis profundo sobre la concurrencia de los hechos que puedan llevar a concluir que tal situación es susceptible de ser calificada de

---

<sup>832</sup> Vid ut supra

<sup>833</sup> Ponente: Vivas Larruy, Ángeles

Resumen El TSJ desestima el recurso de suplicación interpuesto por la empresa demandada frente a sentencia que resolvió demanda sobre extinción de contrato a instancia del trabajador. La Sala señala que aunque efectivamente hubo unos ataques a la dignidad de la trabajadora que se integran en los presupuestos del art. 50 a) ET en relación al menoscabo de la dignidad -obligar a colocar la mesa y la pantalla del ordenador de una determinada forma para ser vista por el jefe, y los comentarios de inadecuación de la vestimenta-, unido al cambio de los contenidos laborales, no puede calificarse de *mobbing*, aunque indudablemente el hecho de que no se califique la situación de acoso moral, no significa que no haya habido un ataque a la dignidad de la persona de la trabajadora y un menoscabo de la misma que se enmarca en el contenido del referido precepto del ET

Fallo desestimando el recurso de suplicación interpuesto por servicios avanzados de telecomunicaciones y telemática S.L. contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social de Barcelona nº 32 en fecha 16.9.02 autos núm. 387/2002 seguidos a instancia de Bárbara contra servicios avanzados de telecomunicaciones y telemática S.L. y fondo de garantía salarial debemos confirmarla y la confirmamos. Condenamos a la empresa recurrente al pago de las costas procesales, incluídos los honorarios del letrado de la actora impugnante en la cantidad de 340 euros así como a la pérdida de los depósitos efectuados para recurrir

acoso moral. La efectiva producción del daño va a depender, principalmente de circunstancias vinculadas a la personalidad de la víctima y no tanto de la entidad de las agresiones recibidas.”

La Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Sede Valladolid, de 28 de febrero de 2005 nº 226/2005, rec. 226/2005<sup>834</sup> identifica los elementos que acompañan a la conducta de “mobbing” y permiten fijar su concepto “Para determinar si... pueden apreciarse indicios de “acoso laboral” hemos de señalar los elementos que caracterizan esta conducta, pudiendo señalar cuatro elementos esenciales:

Primer elemento: el hostigamiento, persecución o violencia psicológica contra una persona o conjunto de personas.

No hay que confundirlo con una mera situación de tensión en el trabajo o mal clima laboral, tampoco concurre ese elemento por el hecho de que se adopten por parte del empleador determinadas decisiones que vulneren derechos laborales del trabajador, tales como traslado de puesto de trabajo, modificación de condiciones de trabajo, cambio de funciones, etc, movilidad geográfica, traslados, etc. Estas actuaciones empresariales, aunque sean declaradas como no ajustadas a derecho, no constituyen por sí solas maltrato psicológico. En efecto, para que concurra este primer elemento, es necesario que la víctima sea objeto de un conjunto de actuaciones que configuran, en su conjunto, un panorama de maltrato psíquico o moral, una denigración o vejación del trabajador. La violencia puede manifestarse de distintas formas, consistiendo básicamente en acciones tendentes a aislar al empleado de su ámbito laboral, privándole de trabajo efectivo o asignándole tareas excesivas o manifiestamente imposibles de realizar, para agobiarlo, desacreditando al trabajador como inútil o incompetente, impidiéndole la comunicación con sus compañeros de trabajo, privándole de los medios de trabajo, deteriorando su entorno físico, como mantenerle en una estancia inadecuada y aislada del resto, etc.

Segundo elemento: carácter intenso de la violencia psicológica. Se viene exigiendo, para determinar la existencia de acoso moral, que la situación de violencia

---

<sup>834</sup> Vid ut supra



sea grave, llegando a utilizarse los términos violencia intensa o extrema, lo que quiere decir para calificar una conducta, como acoso moral, no basta que exista una violencia psicológica leve o menor, incapaz por sí misma de provocar daño en persona normal, sino que se requiere que el hostigamiento tenga un alto grado de intensidad. En caso de que no concorra tal intensidad y la persona resulte afectada, la patología tendría que ver más con la propia personalidad del afectado que con la real hostilidad del entorno laboral.

Prolongada en el tiempo. Es el tercer requisito exigido para apreciar concurrencia del acoso laboral. Significa que no basta con que la violencia se manifieste como un mero episodio aislado y se produzca en un momento muy concreto o de forma esporádica. Para que se aprecie la existencia de acoso es preciso que el hostigamiento intenso o extremo tenga una determinada duración, que el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene y el profesor Leymann cifran en seis meses. Este plazo ha de ser interpretado de flexible, ya que lo importante es la idea de continuidad en la violencia, ordenada a un fin determinado: la destrucción psicológica o moral trabajador.

Que tenga como finalidad dañar psíquica o moralmente al trabajador, para marginarlo de su entorno laboral. Este elemento es el que sirve de nexo o conductor, dotando de entidad y sustantividad propias al conjunto de actos aislados y espaciado el tiempo, que integran la conducta de acoso. Hay que tener en cuenta que la intencional puede ser un elemento plenamente consciente o premeditado o puede existir de forma larvada, formas de rechazo y hostilidad hacia la víctima, el propio acosador puede no racionalizar conscientemente, pero que pueden manifestar de forma más o menos subconsciente la intencionalidad oculta de su entorno de trabajo.

Estos cuatro elementos son apreciados, descriptivos del acoso, en todos los estadios de la cuestión.

Existe un quinto elemento, respecto a cuya exigencia discrepan los autores y la jurisprudencia a la hora de construir el concepto de acoso. Dicho elemento se refiere a si es exigible o no que se produzcan daños psíquicos en el trabajador afectado, circunstancia que concurre en la mayoría de los supuestos examinados por las sentencias que se han ocupado de la cuestión, pues el inicio de la tipificación jurídica del concepto

de acoso moral ha venido muy marcado por nociones propias de la psicología, de la psiquiatría y de la medicina del trabajo, centrándose más en los aspectos de prevención de riesgos laborales que en la afectación de esta conducta a los derechos fundamentales y laborales del trabajador. Ello obedece a que los primeros casos de “mobbing” que ha llegado a los Tribunales han tenido como eje central el daño psicológico grave producido al trabajador afectado y ha sido esencial la prueba pericial psicológica que ese daño ha causado a la salud mental de la víctima.”

El Auto de la Audiencia Provincial de Guipúzcoa de 29 de marzo de 2007 nº 2045/2007<sup>835</sup>, rec. 2017/2007 realiza un resumen de las características del mobbing en el fundamento de derecho tercero “La figura del mobbing ha sido elaborada por la jurisprudencia laboral considerando tales las situaciones de hostigamiento de un trabajador frente al que se desarrollan actitudes de violencia psicológica de forma prolongada y que conducen a su extrañamiento social en el marco laboral, le causan alteraciones psicosomáticas de ansiedad y, en ocasiones, el abandono del trabajador de su empleo al no poder soportar el stress al que se encuentra sometido. Este acoso se manifiesta a través de muy variados mecanismos de hostigamiento con ataques a la víctima por medio de: implantación de medidas organizativas, no asignar tareas, asignar tareas innecesarias, degradantes o repetitivas, asignar tareas imposibles de cumplir, etc..., medidas de aislamiento social, impedir las relaciones personales con otros compañeros de trabajo, con el exterior, con clientes, no dirigirle la palabra, etc..., medidas de ataque a la persona de la víctima, críticas hirientes, vejaciones, burlas, subestimaciones, etc..., medidas de violencia física, agresiones verbales, insultos, críticas permanentes, amenazas, rumores sobre la víctima, etc...”.

La permanencia en el tiempo o la continuidad del mobbing es im portante a efectos de la prescripción de la acción, señalando la Sentencia del TSJ de Madrid de 31 de marzo de 2006<sup>836</sup> al efecto en el fundamento de derecho segundo que “Para la Sala, la

---

<sup>835</sup> Ponente: Moreno Galindo, Ana Isabel

Fallo Que estimando el recurso de apelación formulado por D. Bartolomé frente al Auto dictado en fecha 14 de noviembre de 2.006 por el Juzgado de Instrucción núm. 2 de Donostia-San Sebastián, debemos revocar y revocamos dicha resolución en el sentido de que sea practicada la diligencia de instrucción señalada en el Fundamento Tercero de la presente resolución, declarando de oficio las costas generadas en esta alzada.

<sup>836</sup> Ponente: Moreno González-Aller, Ignacio

Resumen Se desestima el recurso de suplicación interpuesto por las mercantiles accionantes, y se confirma la sentencia que acogió la pretensión de la actora en los autos seguidos sobre tutela de derechos

conducta reiterada de acoso hace inviable la excepción de prescripción de un año aducida, puesto que en tanto se mantiene la reiterada conducta de *hostigamiento* no es posible comenzar a computar el plazo, y es a continuación del despido cuando se interpone la demanda”

En cuanto la necesidad o no de que se produzca daño para estar ante el mobbing, la STSJ de Cataluña, Sala de lo social, de 11/6/2003 nº 3736/2003, rec. 8186/2002<sup>837</sup> dice que “la efectiva producción del daño va a depender, principalmente de circunstancias vinculadas a la personalidad de la víctima y no tanto de la entidad de las agresiones recibidas.”

Como se ha visto, la jurisprudencia recoge las características definitorias del mobbing que ya ha señalado la doctrina: el hostigamiento, persecución o violencia psicológica contra una persona o conjunto de personas, el carácter intenso de la violencia psicológica, prolongada en el tiempo, la intencionalidad o finalidad dañar psíquica o moralmente al trabajador, para marginarlo de su entorno laboral, si es exigible o no que se produzcan daños psíquicos

## 8.2.E Finalidad

El elemento teleológico es fundamental en la definición de “mobbing”, pues si algo caracteriza a este fenómeno es el objetivo: que la persona se elimine laboralmente, mediante su ataque psicológico. De aquí se extrae, que el repudio por parte de la conciencia social laboral, deriva de dos vías, tanto por buscar la denigración laboral,

---

fundamentales. Para la Sala, la conducta reiterada de acoso hace inviable la excepción de prescripción de un año aducida, puesto que en tanto se mantiene la reiterada conducta de *hostigamiento* no es posible comenzar a computar el plazo, y es a continuación del despido cuando se interpone la demanda

Fallo Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por el D<sup>a</sup> Catalina, Fimestic Expansion, S.A. Y Effico Iberia, S.A. contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social 29 de los de Madrid de fecha 30 de septiembre de 2005, en sus autos 551/05, seguidos a instancia de D. Andrés contra dichas partes recurrentes y Ministerio Fiscal, en reclamación de tutela, y, en consecuencia, debemos confirmar y confirmamos la sentencia de instancia. Imponiendo costas por importe de 300 euros a cada una de las empresas recurrentes.

<sup>837</sup> Vid ut supra

como por buscar la autoeliminación (Sentencia del Juzgado de lo Social N° 2, Girona, de 19.8.02 Autos nº 374/2002)“La búsqueda de la autoeliminación es el aspecto esencial del “mobbing” y, asimismo, resulta especialmente repugnante para la moral social colectiva, tanto por las consecuencias que tiene para la víctima como por su cobardía. Una vez que es el propio sujeto pasivo de la presión, quien solicita el abandono del puesto de trabajo -definitivo o médico- el objetivo del “mobbing” se ha cumplido y el fraude a la ley se ha consumado. Para muchos autores lo que se pretende con el “mobbing” es provocar el vacío al trabajador, en la idea de que no lo resistirá psicológicamente y así se marchará de la empresa. Hacer el vacío al trabajador es una de las formas más eficaces de medrar la autoestima de todo ser humano, que por definición es un ser sociable y necesita de sus semejantes. Lo que ocurre es que esta idea debe ser completada. Para otros autores lo tendencioso del “mobbing” es que busca dañar la salud psicológica del trabajador; una vez más estamos muy cerca de qué es la tendenciosidad, pero -en puridad- el “mobbing” no busca el daño por el daño, busca que ese daño genere un resultado. La tendenciosidad en su acepción finalista, significa que la presión laboral “tiende a” o dicho de otra forma que responde a un plan que puede ser explícito, es decir, habrá casos en los que el mismo sea manifestando al sujeto pasivo mediante frases como “te voy/vamos a hacer la vida imposible”, “si no te vas, te arrepentirás, etc. En estos casos tenemos la constatación expresa de que existe un plan que responde a una finalidad manifestada. Pero ello no siempre es así; en ocasiones la víctima no es comunicada de dicha finalidad, sino que ve un cambio de actitud cuyo origen se desconoce o simplemente intuye, pero sobre el que nadie le da certeza. La característica explícita o implícita de dicho plan, es indiferente, pues lo relevante es su existencia. Obviamente que ante una transmisión pública de dicho ardid, la víctima tendrá la constatación de lo que sospechaba y puede conseguir más fácilmente algún tipo de prueba para su acreditación posterior. Pero, aunque no sea así, la existencia de un plan, o en otras palabras, la existencia de un comportamiento alineado en un plan de sistemático hostigamiento, será una cuestión de prueba, y como tal, el Juez la apreciará ponderando la totalidad de los indicios probatorios que se le presenten. El plan requiere de una permanencia en el tiempo; para que se pueda hablar de un comportamiento “tendente a”, es necesario que tales manifestaciones de voluntad se repitan a lo largo de un período, pues de lo contrario estaríamos ante un hecho puntual y no ante una situación de “mobbing”. En este punto corresponde rechazar de forma franca la exigencia de un concreto plazo temporal para poder hablar de “mobbing”, pues una cosa es que se pueda

apreciar casos especialmente graves o finales, y otra cosa es decir que hasta que no se llega a ese punto, no estamos ante una situación de “mobbing”. La presión laboral tendenciosa se produce tras un cierto tiempo que requiere todo plan, pero sin necesidad de un tiempo concreto, el cual por cierto, estará en función entre otros motivos y de la intensidad del concreto hostigamiento. El plan precisa de una reiteración de comportamientos; ya que una de las diferencias entre el conflicto laboral simple y el “mobbing”, es que el primero es puntual y el segundo reiterado. La reiteración de comportamientos no es más que la consecuencia lógica de un plan. Es aquí donde la aportación de todo tipo de indicios y evidencias cronológicas, de un comportamiento sistematizado en su contra, permitirá la acreditación de una conducta planificada dirigida a hundir la resistencia psicológica de la víctima, en definitiva, la existencia de una presión laboral tendente a un resultado reproducible por la conciencia social. “La tendenciosidad, tanto en su vertiente finalista, como en su vertiente de comportamiento abyecto, se convierte en la columna vertebral del mobbing. Tendenciosidad en su acepción finalista significa que la presión laboral tiende a, o dicho de otra forma que responde a un plan”. (SJS nº 2 de Girona, de 17 de septiembre de 2002, AS 2691)

El Auto de la Audiencia Provincial de Barcelona de 15 de septiembre de 2003 sección primera, rec. 188/2003 <sup>838</sup>conceptúa en el Fundamento de derecho tercero: “el “mobbing” desde una perspectiva finalista como “hostigamiento psicológico en el trabajo” o como el ejercicio de una “presión laboral tendenciosa”, en cuanto ha de estar dirigida a “obtener la autoeliminación del trabajador mediante su autodenigración laboral”.

El Auto de la Audiencia Provincial de Álava de 19 de octubre de 2006 sección

---

<sup>838</sup> Ponente: Barrientos Pacho, Jesús María

Resumen Se estima parcialmente el recurso de apelación interpuesto por los imputados contra auto que denegaba el sobreseimiento de las actuaciones. Señala el Tribunal que la relevancia penal para comportamientos coincidentes con el denominado “mobbing” laboral está necesitada no ya solo de la comprobación de haberse producido aquella variedad del acoso laboral, sino de que el mismo se hubiere llevado a cabo con una intensidad tal que se revelasen cortas e insuficientes las consecuencias previstas en sede laboral para aquel tipo de conductas.

Fallo Estimamos parcialmente el recurso de apelación interpuesto por Franco, Leonardo, Ramón, José Francisco Y Luis Carlos contra el Auto dictado el día 8 de mayo de 2003 por el Juzgado de Instrucción número 27 de los de Barcelona en las Diligencias Previas de las que trae causa el presente rollo. Revocamos la indicada resolución en aquello en que deniega el sobreseimiento libre y archivo de las Diligencias abiertas con tra los recurrente; y en su lugar decretamos el sobreseimiento provisional, y el archivo con aquel mismo carácter, de las Diligencias Previas en cuyo seno fue dictada la resolución combatida, y declaramos de oficio las costas causadas en la tramitación del presente rollo.

primera, nº 99/2006, rec. 94/2006<sup>839</sup> define el “mobbing en el fundamento de derecho segundo” como “el encadenamiento a lo largo de un período de tiempo de intentos y acciones hostiles consuetudinas, expresadas o manifestadas por una o varias personas hacia una tercera”. “El objetivo del mismo supone, por tanto —desde un punto de vista estrictamente laboral—, un continuo y de liberado maltrato bien verbal o moral que recibe un trabajador por parte de otro u otros, de forma deliberada, que contribuye a su aniquilamiento psicológico y cuyo fin último es obtener su salida de la empresa u organización a través de diferentes procedimientos. Téngase en cuenta que tales actuaciones deben ser valoradas conjuntamente y no aisladas, pues tomadas así podrían parecer anodinas. Esta situación de acoso moral se conforma, en definitiva, a partir de un comportamiento recurrente y sistemático realizado en el lugar de trabajo o desempeño de la función o servicio por compañeros o superiores jerárquicos de la víctima y que, debido a su carácter claramente vejatorio y humillante atenta a la dignidad de la persona y la perturba gravemente en el ejercicio de sus labores profesionales”; continuando con la referencia a la finalidad destructiva como objetivo.

La finalidad tendenciosa, es tratada en la sentencia del TSJ de Galicia, sala de lo social de 15 de septiembre de 2005 . rec. 3159/2004<sup>840</sup> en el fundamento de derecho

---

<sup>839</sup> Ponente: Tapia Parreño, José Jaime

Resumen Estima la AP, parcialmente, el recurso de apelación interpuesto. Señala la Sala, en tre otros pronunciamientos, que cuando se trata de una resolución dictada en el trámite de instrucción de las diligencias previas, en las que no se resuelve sobre una acción penal ejercitada, sino sólo acerca de la constatación indiciaria de una infracción penal, la provisionalidad y el mero carácter instrumental de tal fase del proceso impiden considerar que las resoluciones en ella puedan condicionar la ulterior decisión del órgano sentenciador, al que compete en exclusiva resolver sobre la cuestión de fondo, decidiendo sobre la concurrencia o no de los concretos elementos integrantes del delito, que se somete a juicio

Fallo: la Sala dispone: Estimar parcialmente el recurso de apelación interpuesto por el Procurador D. Miguel Ángel Echavarrí, en nombre y representación de D. Gabino y D. Luis María, contra el auto dictado por el Juzgado de Instrucción número 4 de Vitoria- Gasteiz, en las Diligencias Previas número 3298/05, Procedimiento Abreviado número 84/06, el día 10 de agosto de 2006, desestimatorio del recurso de reforma contra el auto dictado el día 30 de junio de 2006, y en consecuencia revocar parcialmente dicha resolución, en el sentido de sobreseer provisionalmente el procedimiento respecto de D. Luis María y con relación a D. Gabino procede la continuación del procedimiento por el delito contra la integridad moral, declarando de oficio las costas del recurso

<sup>840</sup> Ponente: Mariño Cotelo, José Manuel

Resumen Se acoge en un único extremo el rec. de suplicación interpuesto por la mercantil demandada, y se revoca en parte la sentencia que acogió la pretensión de la actora en los autos seguidos sobre derechos fundamentales. Declara la Sala el acoso sexual en el trabajo como la conducta de perseguir o fatigar a una persona ocasionándole molestias y trabajos mediante propuestas de naturaleza sexual que resultan ofensivas para la víctima, siendo necesaria la concurrencia de dos elementos esenciales para afirmar la existencia de acoso sexual, en primer lugar, que se demuestre la concurrencia de una manifestación de claro contenido sexual o libidinoso, ya sea de forma física o de palabra, directa o a través de insinuaciones que claramente persigan aquella finalidad, y, por otra parte, una negativa clara y terminante por parte de la persona afectada, al mantenimiento de dicha situación, a través de actos que pongan de relieve el rechazo total y absoluto a la actitud del sujeto activo.

sexto: “Que sea *tendenciosa* la presión es el requisito que adjetiva toda la expresión y que conceptúa más “...en atención a los elementos de prueba practicados en el presente procedimiento se llega a la consideración de que concurre base justificativa de la existencia de una situación inculcable en el ámbito del acoso sexual antes reseñado, sin que la parte demandada haya logrado desvirtuar los razonamientos del Juzgador de instancia en tal sentido pues, correspondiéndole la carga de tal probanza, no ha acreditado que su proceder se ajustase a un comportamiento ajeno a la conculcación de derechos invocada por la parte actora..”

La sentencia del Juzgado de lo Social Nº 36, de Madrid, de 29.4.03, habla de la finalidad del *mobbing* en relación con la consecución de que sea la propia víctima la que abandone “voluntariamente” su trabajo. Señala “ En ocasiones, el objetivo final que se persigue es que la víctima adopte de manera voluntaria la decisión de abandonar el lugar de trabajo con vistas a ahorrar una indemnización, mientras que en otros casos se pretende eliminar de la circulación a un probable competidor “ “A diferencia de la presión que puede ejercer un jefe rudo e impositivo, en el acoso, la intensidad y repetición sistemática de la agresión se da con la intención de acabar con el equilibrio y la resistencia psicológica de la persona, hasta el extremo que el 90% de los casos de acoso suele terminar con la salida de la persona acosada de la organización y a veces con intentos de suicidio”.

La Sentencia TSJ de Cataluña, en de 8 de mayo de 2002 nº 3614/2002, rec. 1102/2002, en el fundamento de derecho tercero, reconoce, sin embargo, la existencia de acoso moral a efectos del ejercicio de la acción del art.50.1c) TRLET, de la pluralidad de conductas hostiles del empresario, sin atender a la intencionalidad subjetiva del mismo.

Para valorar la finalidad no sólo se tiene en cuenta la percepción del autor, sino de la víctima, como señala la sentencia del Juzgado de lo Social Nº 1, Bilbao, de 22.3.02, que recoge “ Siquiera de soslayo, los investigadores han buscado las

---

Fallo: Estimando en parte el recurso de suplicación articulado por "Servitrafic 4ª. S.L.", Luis, Pedro Francisco y Sonia contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 5 de Vigo, de fecha 2.2.2005, en autos núm. 862/04, seguidos a instancia de Paula, confirmamos dicha resolución, excepción hecha de lo atinente a la condena de Sonia, a la que absolvemos de las pretensiones de la demanda y con la salvedad a que nos hemos referido en el fundamento jurídico sexto "in fine" de esta resolución.

motivaciones determinantes de las causas ilícitas de comportamiento vejatorio y degradante de la dignidad profesional y personal del trabajador víctima, donde no sólo se puede invocar la atención a la percepción del sujeto o agente significando su propia conducta sino incluso la percepción de esa ofensa en tal conducta por parte de la víctima según su propio nivel de tolerabilidad e intrínseca finalidad lesiva al bien jurídico producido según la idoneidad externa para lesionar tal bien.”

La víctima percibe de inmediato que los actos de acoso se dirigen a su destrucción psicológica, como dice la Sentencia del Juzgado de lo Social Nº 30, de Madrid, de 18.3.02 : “El “mobbing” (acoso psicológico) radica en la intensidad y repetición sistemática de la agresión y en la ilegitimidad ética que se percibe de inmediato en un acto que se dirige a la destrucción psicológica de la persona. Es decir, hay un proceso recurrente de intención con evidentes manifestaciones de destrucción psicológica de la persona “

En esa finalidad, incluyen algunas sentencias el daño, como elemento intencional y su producción. Así la STSJ de Galicia, Sala de lo Social, 8.4.03 rec. 518/2003<sup>841</sup> en el fundamento de derecho décimo noveno, señala : “Constituyen en elementos básicos del “mobbing” la intención de dañar (ya sea del empresario o de los directivos, ya sea de los compañeros de trabajo), la producción de un daño en la esfera de los derechos personales más esenciales y el carácter complejo, continuado, predeterminado y sistemático. En no pocas ocasiones la intención de dañar característica del acoso moral se concreta en actos lícitos socialmente aceptados (justamente la intención de dañar los hace ilícitos, aunque dicha intención no suele aparecer externamente, ocultándose en una apariencia de normalidad”.

---

<sup>841</sup> Vid ut supra



## 8.2. F Delimitacion de otras figuras

El acoso laboral presenta unos requisitos y características que sirven para delimitarlo de otras figuras que pueden tener la misma consecuencia de abandono del trabajador de su trabajo, pero que no es acoso propiamente dicho. Se ha estudiado en otro capítulo esta materia, analizándose en esta ocasión la jurisprudencia al respecto.

La sentencia del Juzgado de lo Social N° 36, de Madrid, de 29.4.03, trata del estrés, que puede tener los mismos síntomas para la víctima que produce una situación de acoso, pero cuya causa, por supuesto, es distinta, aunque se utilice la enfermedad para lograr la exclusión del trabajador del trabajo. Señala esta sentencia “La víctima del acoso psicológico suele ser diagnosticada de forma errónea en el caso de buscar ayuda especializada de psicólogos y psiquiatras, debido a que los síntomas que suelen presentar también se dan en otro tipo de trastornos psicológicos, tales como el estrés. Y en la mayoría de las ocasiones sucede que una vez que la organización tiene conocimiento de que la víctima recibe algún tipo de tratamiento, ello sirve para reforzar la estigmatización previa de la víctima que es tachada de “loca”, “desajustada”, etc., acusada por ello de causarlo todo debido a sus “problemas psicológicos”, destruyéndose con ello su imagen pública, así como su carrera profesional”.

La Sentencia del Juzgado de lo Social N° 2 de Pamplona Iruña, de 24.9.01 “Como síntomas de las personas sometidas a “mobbing” se señalan: ansiedad, pérdida de la autoestima, úlcera gastrointestinal y depresión.” De ahí que sea preciso deslindar el mobbing de lo que no lo es, dado que los efectos psicológicos co inciden con los de enfermedades mentales o psicosomáticas.

Para la valoración del acoso es preciso tener en cuenta el entorno laboral, no las características de la víctima como dice la sentencia del Juzgado de lo Social N° 30, de Madrid, de 18.3.02: “Corresponde deslindar y no confundir el mecanismo psicológico conocido como “error en la atribución” basado en las características individuales del trabajador afectado, en lugar de “factores del entorno”, error en que muchas veces se escuda la jerarquía, tanto más frecuente cuanto mayor sea su responsabilidad de velar por la adecuación de factores organizativos del trabajo, facilitando de este modo la adopción de soluciones inadecuadas”.

En relación con lo anterior la sentencia Juzgado de lo Social núm. 33 de Madrid de 18/06/2001, arguyó taxativamente que en el caso no concurrió acoso pese a que se demostró la existencia de un hostigamiento intenso y continuado por la razón de que no se habría quebrado la voluntad de resistencia del trabajador demandante como probaría el hecho de que el trabajador hubiera presentado demandas en defensa de sus derechos

ante la jurisdicción social”. Pero hay que tener en cuenta que en la actualidad no es preciso que se haya accionado previamente en vía social si se está ante conductas tipificadas como delito de acoso laboral.

El hecho de que se produzcan trastornos mentales de salud mental, no es causa para no considerar que los hechos enjuiciados constituyen acoso laboral. Así la sentencia del Juzgado de lo Social N.º 1, de Bilbao, de 22.3.02 señala “ Los comportamientos que configuran el “ mobbing” no son otra cosa que hostigamientos laborales que desarrollan actitudes de violencia psicosomática, normalmente de forma prolongada, que pueden conducir al extrañamiento social con alteraciones psicosomáticas, ansiedad, estrés, decaimiento, baja autoestima, desconfianza, aislamiento, irritabilidad, insomnio, sufrimiento en general, que exige tratamiento psicológico-psiquiátrico y que, en ocasiones, puede provocar el abandono del trabajo u otras circunstancias más trágicas.” “Existe una coincidencia entre los estudios médico-psiquiátricos y los de psicología del trabajo donde, en el sistema británico, se advierte un riesgo grave que pesa sobre el personal de ser víctimas de este tipo de acoso institucional o psicológico que provoca en general, una aniquilación, una destrucción profesional y psicológica del trabajador hasta provocar una actitud de radical desconfianza en sí mismo y de miedo a la realidad, con sumisión al superior, en unas prácticas que, radicalizadas, se convierten en psicoterror laboral, formulación extrema que sólo será aplicable a casos más radicales (muerte moral del trabajador), pero que no describen de forma global o común el problema social de ésta violencia moral en el trabajo.” “No debe olvidarse que comportamientos formalmente adecuados por ofrecer aparentes justificaciones e incluso tenidas por confirmadoras de conductas habituales pueden evidenciar ilícitos desde la perspectiva de una actividad globalmente orientada a producir el acoso y derribo, el aislamiento o vacío de un trabajador víctima. Y es que en modo alguno, puede infravalorarse ese efecto demoledor destructivo, a veces, vengativo, que tienen las modalidades de acoso psicológico-moral sobre la salud del trabajador, donde la ansiedad, el estrés, la depresión, son efectos multiplicadores de situaciones de incapacidad temporal padecidas y encubiertas cuya forma de autotutela se resuelve hacia una opción que se puede calificar de puramente reactiva en lo que denominaríamos una posición de salida de la organización, en un derecho a irse con o sin condiciones.”

El trato degradante, al vulnerar un derecho fundamental sería también un supuesto de mobbing en vía laboral, pero ha de valorarse objetivamente, como dice la STSJ de Madrid, Sala de lo Social de 11 octubre 2004 nº 851/2004, rec. 4579/2004<sup>842</sup>, en el fundamento de derecho sexto, que “entiende que no queda acreditada la mencionada vulneración del Art. 15 CE ante la inexistencia de “causas objetivas, originadas por una conducta hostil de su superior jerárquico” que, además, ni siquiera había sido alegada. Consecuentemente, si no se han producido tratos inhumanos, vejatorios o degradantes estaríamos fuera del ámbito de protección objetiva del mencionado derecho fundamental que, en ningún caso, podría amparar una mera “impresión o sensación subjetiva de estar recibiendo un trato de esta clase o, menos aún, el temor más o menos fundado de ser objeto del mismo, aunque de este temor o inquietud subjetiva puedan derivarse perturbaciones psíquicas, en cuya aparición podrían confluir circunstancias de carácter estrictamente personal, ajenas al entorno laboral”.

El acoso laboral no puede alegarse en el caso exclusivo y probado de ejercicio arbitrario del poder empresarial: Por ejemplo, la Sentencia TSJ del País Vasco; Sala de lo social, de 26 de febrero de 2002 nº 531/2002, rec. 163/2002<sup>843</sup> (R. 163/2002),

---

<sup>842</sup> Ponente: Navarro Fajardo, Juan José.

Anulada por STC Sala 1ª de 2 julio 2007 (J2007/100132)

Resumen Se estima el rec. de suplicación interpuesto por el Imsalud, y se revoca la sentencia que acogió la pretensión de la actora en los autos seguidos sobre tutela de derechos fundamentales. Apunta la Sala que de la lectura del texto constitucional se infiere que lo que el reconocimiento del derecho a la integridad física y moral comporta en su vertiente activa es el derecho a no sufrir tortura ni tratos inhumanos o degradantes. Es por tanto el trato inhumano, vejatorio o degradante lo que se prohíbe constitucionalmente, no la impresión o sensación subjetiva de estar recibiendo un trato de esta clase o, menos aún, el temor más o menos fundado a ser objeto del mismo, aunque de este temor o inquietud subjetiva puedan derivarse perturbaciones psíquicas, en cuya aparición podrían confluir circunstancias de carácter estrictamente personal, ajenas al entorno laboral

Fallo :Estimamos el recurso de suplicación interpuesto por el Instituto Madrileño de la salud en contra de la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 16 de los de Madrid de 24 de abril de 2003, en autos 191/2004, la que revocamos, desestimando la demanda sobre tutela de derechos fundamentales interpuesta por Dª María Milagros frente al Instituto Madrileño de la Salud y Ministerio de Fiscal, al que absolvemos de las pretensiones deducidas en su contra, sin expresa imposición de costas

<sup>843</sup> Ponente: Iturri Garate, Juan Carlos

Resumen No ha lugar al recurso de suplicación instado frente a sentencia que denegó a la actora la extinción indemnizada de su contrato de trabajo, pues quien invoca padecer acoso moral no basta con que acredite posibles arbitrariedades empresariales ejerciendo su poder directivo, sino que es preciso demuestre que la finalidad del empresario como sujeto activo del acoso o en su caso como sujeto tolerante del mismo era perjudicar la integridad psíquica del trabajador o desentenderse de su deber de protección en tal sentido; y que se han causado unos daños psíquicos puestos de manifiesto mediante clínica demostrativa de la patología descrita.

Fallo Que desestimamos el recurso de suplicación formulado en nombre de Dª Lourdes contra la sentencia de fecha diecisiete de septiembre de dos mil uno, dictada por el Juzgado de lo Social número 3

en el fundamento de derecho quinto, sostiene que “la diferencia entre el ejercicio arbitrario del poder empresarial y el acoso moral “exige la práctica de medios de prueba distintos y así quien invoque padecer acoso moral no basta con que acredite posibles arbitrariedades empresariales ejerciendo su poder directivo, sino que es preciso demuestre:(...) Que se le han causado unos daños psíquicos, lo que exige la existencia de una clínica demostrativa de la patología descrita por la psicología”. : Que la finalidad del empresario como sujeto activo del acoso o en su caso como sujeto tolerante del mismo era perjudicar la integridad psíquica del trabajador o desentenderse de su deber de protección en tal sentido.(...)”.

En la STSJ de Madrid, Sala de lo social, de 3 de abril de 2002 nº 211/2002, rec. 6305/2001<sup>844</sup>, se distingue el acoso laboral de incumplimiento empresarial grave - discriminación salarial, basado en el carácter reiterado y vejatorio de la conducta de acoso, diciendo en el fundamento de derecho séptimo y octavo “que el Tribunal va a rechazar la existencia de acoso moral, si bien va a reconocer la procedencia de la resolución contractual a instancias de la trabajadora por incumplimiento empresarial grave - discriminación salarial por disfrute de excedencia para el cuidado de hijos -.”El

---

de los de Donostia-San Sebastián en el proceso 379/01 seguido ante el mismo y en el que también es parte D. Ignacio y en su consecuencia, confirmamos la misma

<sup>844</sup> Ponente: García Alarcón, Virginia

Resumen Recurre la demandada en suplicación frente a sentencia que, entendiendo vulnerado el derecho de igualdad de la actora, declaró extinguido el contrato que le vinculaba con la recurrente. La Sala acoge el recurso en el sentido de considerar que la indemnización legalmente fijada para la resolución del contrato de trabajo por la que voluntariamente ha optado la actora, sin recurrir previamente a otras vías menos expeditivas dirigidas a la tutela de sus derechos fundamentales, es la única que ha de abonar la patronal, pero mantiene el resto de pronunciamientos de la resolución impugnada, pues el trato desigual a la trabajadora ha sido justificado por la empresa en un motivo claramente contrario al art. 14 CE y al 17.1 ET, esto es, en la utilización del derecho que el art. 46.4 ET le reconoce, aduciendo la patronal que la congelación de sus percepciones se debe precisamente a haber permanecido en situación de excedencia durante parte del año 1999 y del año 2000, es decir, se trata de una medida fundamentada en el ejercicio de un derecho legalmente amparado y que trae causa de su condición de progenitora de un niño pequeño que requiere su cuidado, careciendo pues la conducta patronal de motivación derivada del desempeño por parte de la actora de las obligaciones derivadas de su contrato de trabajo, por lo que en sí misma esta conducta tiene la gravedad suficiente como para apreciar la existencia de un incumplimiento grave incardinable en el apartado 1.c) del art. 50 ET.

Fallo Que estimamos en parte el recurso de suplicación interpuesto por "Electronics O., S.A.", frente a la sentencia número 388/01, dictada por el Juzgado de lo Social número Treinta y uno de los de Madrid, el día 15 de octubre de 2001, en los autos número 592/01, en procedimiento por resolución de contrato por voluntad del trabajador, seguido a instancias de D<sup>a</sup> María Elena, y confirmamos la declaración de extinción del contrato de trabajo que unía a las partes condenando a la demandada a estar y pasar por tal declaración, así como a indemnizar a la actora en la cantidad de cuarenta y cuatro mil ciento cincuenta y ocho (44.158) EUROS y a abonarle, en concepto de indemnización de daños y perjuicios derivados de la vulneración del derecho de la trabajadora a la igualdad, dos mil cuatrocientos veinticinco euros con once céntimos (2.425,11). Devuélvase al recurrente el depósito y dese a la consignación el destino legal, devolviéndosele el sobrante si lo hubiere.

TSJ de Madrid estima la vulneración de l derecho a la no discriminación por circunstancias personales - cuidado de hijos -, sin embargo, rechaza la existencia de acoso moral precisando que no hay constancia, ni siquiera indiciaria, de que la actora hubiera sido ofendida o vejada por la falta de aumento salarial, cuya causa tenía perfectamente identificada como ajena a sus propios valores y aptitudes, estando por el contrario acreditado que su puesto de trabajo es de la misma responsabilidad que el ostentado antes de disfrutar la excedencia y que gozaba de la consideración de su jefe inmediato, siendo invitada a los actos sociales habidos en la empresa, y tampoco hay indicio de que su autoestima haya sufrido cuando consta que se le han abonado incentivos por consecución de incentivos y se le ha mantenido en un puesto de responsabilidad, sin que la preterición de la trabajadora en los cursos informativos, cuando no consta se le haya ocasionado perjuicio alguno en su formación al haberle dado las explicaciones oportunas para el manejo del nuevo sistema el delegado de zona y sin que tampoco conste dificultad alguna de la misma en su utilización, tenga una trascendencia tal para evidenciar la vulneración de un derecho fundamental. Lo relevante en este caso es que el Tribunal traza la distinción entre ejercicio abusivo del poder empresarial o incumplimiento empresarial grave y mobbing situando el punto de mira en el carácter reiterado y vejatorio de la conducta. Por tanto, no todo incumplimiento empresarial ni todo trato discriminatorio es en sí mismo constitutivo de mobbing sino que habrá que determinar si en el caso concreto se produce un trato especialmente ofensivo apto para generar sentimientos de humillación o de inferioridad en la víctima.

En la STSJ de Madrid de 5 de febrero de 2004 nº 55/2004, rec. 6548/2004<sup>845</sup>, el Tribunal excluye que la situación de incapacidad temporal en la que se encuentra la actora pueda considerarse como derivada de accidente laboral por mobbing. Se vincula su cuadro de trastorno ansioso-depresivo a factores estresantes y a su propia apreciación subjetiva, sin que se acredite una etiología laboral.

Considerandose por alguna jurisprudencia y doctrina que el acoso laboral es una forma de estrés laboral, el Auto de la Audiencia Provincial de Madrid de 8 de noviembre de 2005, y la Sentencia T. S. J. Andalucía de Sevilla, Sala de lo Social S. 9-10-2003 nº 3084/2003, rec. 1761/2003<sup>846</sup>, indican en el Fundamento de derecho

---

<sup>845</sup> Ponente: Martínez Calleja, Jesús

<sup>846</sup> Ponente: Martínez Escribano, Alfonso

segundo que “El acoso laboral, respecto del que se ha popularizado el anglicismo *mobbing* para designarlo (de “*mob*”, gentío, multitud o populacho y “*to mob*”, acosar, atropellar, atacar en masa) ha sido considerado como una forma característica de estrés laboral, que presenta la particularidad de que no ocurre exclusivamente por causas directamente relacionadas con el desempeño del trabajo o con su organización, sino que tiene su origen en las relaciones interpersonales, que se establecen en una empresa entre los distintos individuos, siendo un conflicto asimétrico entre las dos partes, teniendo la parte hostigadora más recursos, apoyos o una posición superior a la del trabajador hostigado.

Siguiendo con la consideración de que el *mobbing* es una forma característica de estresor laboral, la Sentencia Audiencia Nacional, Sala Contencioso-Administrativo de 14/09/2009 sec. 7ª, S 14-9-2009, rec. 560/2007,<sup>847</sup> en el fundamento de derecho cuarto explica: “Los trastornos somáticos no se derivan directamente de la “agresión”, sino del hecho de que [el] sujeto es incapaz de reaccionar. En todo “acoso laboral” tiene que haber una intencionalidad clara de desestabilizar a la víctima para que ésta abandone el lugar del trabajo. El *mobbing* puede considerarse como una forma característica de este estresor laboral, que presenta una nota particular, que su ocurrencia no depende de manera exclusiva de causas relacionadas de forma directa con el desempeño del trabajo o con la realización del mismo, sino que tiene su origen (y esto le confiere una nota distintiva) en las relaciones interpersonales que se establecen en cualquier empresa entre los distintos individuos.

---

Resumen Frente a sentencia que rechazó la pretensión instada por el actor sobre tutela de derechos fundamentales, recurre el mismo en suplicación. El recurso no puede tener acogida, pues la acción de resolución o la de indemnización derivada de incumplimientos empresariales como el *mobbing* se basa necesariamente en una conducta del empresario que altere sustancialmente las condiciones en que se desarrollaba la relación de trabajo, en términos tales que éste no se encuentra jurídicamente obligado a soportarlos, porque alteran en su perjuicio condiciones contractuales que resultan trascendentes para la permanencia del vínculo; y tales alteraciones no se dan en el presente supuesto.

Fallo Con desestimación del recurso de suplicación interpuesto por D. Carlos, contra la sentencia dictada el 22 de enero de 2003 por el Juzgado de lo Social núm. 7 de los de Sevilla, recaída en autos núm. 5/03 sobre tutela de derechos fundamentales, promovidos por el recurrente contra la Empresa Municipal de Aguas de Sevilla, debemos confirmar y confirmamos dicha resolución.

<sup>847</sup> Ponente: Mangas González, Ernesto

Fallo 1. Desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación procesal de D. Bernardo contra la Resolución adoptada con fecha de 11 de julio de 2007 por el Tribunal Económico-Administrativo Central (Reclamación Económico-Administrativa núm. R. G. NUM000; R. S. NUM001). Y, en consecuencia, confirmamos la mencionada Resolución, como ajustada a Derecho.

La misma sentencia, en el fundamento jurídico 3.7., justifica que no se haya acreditado el acoso laboral, pese a que el recurrente haya sido jubilado por enfermedad: Doiice la sentencia: "Que al no existir con carácter general el síndrome de mobbing en el Cuerpo Nacional de Policía, parte apreciable de ella o entre los compañeros que desarrollan similares tareas, ni haberse demostrado exceso de exigencia de manera individual al interesado al realizar las tareas propias del Cuerpo y Escala, ni la existencia de un ambiente laboral hostil objetivamente determinado, hay un principio de prueba que indica que la aparición y desarrollo del acoso psicológico que alega el interesado está ligado a sus condiciones psicofísicas personales y no esencialmente a factores externos, aunque estas lo propicien. ..El contenido y la significación de muchos de los comportamientos y actitudes descritos por el señor Bernardo pueden llegar a resultar de difícil objetivación. La razón de que así sea radica en que [e n] este tipo de situaciones problemáticas aparecen implicados, por un lado, las intenciones del o de los presuntos agresores con sus conductas y, por otro lado, las atribuciones que de esas intenciones realiza el afectado en virtud de su propia realidad psicológica. El funcionario tiene la percepción de que su hostigador (el jefe de la Sección) tiene la intención explícita de causarle daño o mal. Percibe e interpreta las situaciones como una gran amenaza a su integridad ¿Podría pensarse en una sobreestimación de la importancia de los acontecimientos, a los que el señor Bernardo hace responsable de su enfermedad dando atribución excesiva de papel etiológico de las conductas del jefe de servicio, en los desórdenes psíquicos? Prácticamente todos los datos que tenemos son los percibidos por el propio funcionario y lo que él ha informado a los especialistas que le tratan. En el caso del señor Bernardo [sic] hay que contar con el papel desempeñado por los distintos acontecimientos vitales a lo largo de su vida, los soportes socio-familiares, la personalidad (valorada en el informe emitido por su psicóloga), que van a determinar la vulnerabilidad o susceptibilidad, junto con factores constitucionales y factores aprendidos, dependiendo del éxito adaptativo de los recursos disponibles y de la capacidad para utilizarlos, en sus relaciones laborales. Todo funcionario policial debe estar preparado para asumir cambios de puesto de trabajo, asumir noticias desagradables, adaptarse a situaciones adversas, a momentos tensos y delicados, manejando en conjunto adecuadamente las dificultades de la vida..., no quedarse prendido en el "daño", en la necesidad de reconocimiento en la búsqueda de resarcimiento.»Pero el nexo de causalidad establecido en los informes facultativos aportados por la parte actora aparece desvirtuado en el informe del Servicio Sanitario Central, de la Dirección General de la



Policía, asimismo incorporado al expediente ["No existe certidumbre de relación causal entre lo referido por el funcionario como acoso laboral y la enfermedad por la que ha sido jubilado"].”

En la jurisdicción militar se delimita el abuso de autoridad y la extralimitación en el ejercicio de mando, como aplicable al no estar previsto el acoso, pese a que no se requiere el elemento intencional, en la sentencia 17/01/2006 Tribunal Supremo, Sala Quinta Militar rec. 99/2004<sup>848</sup>. Su fundamento derecho. 6., analiza el tipo penal .....“ El tipo penal por el que se reitera la petición de condena exige como elemento objetivo que la conducta del autor, investido de facultades de mando respecto del sujeto pasivo, consista en el ejercicio abusivo de la dicha potestad inherente a la condición de militar superior. Lo abusivo, que es concepto relativamente indeterminado, resulta equivalente a lo excesivo, desmesurado o desmedido y también a lo injusto o arbitrario y más concretamente al mal uso que se hace de las atribuciones o potestades que corresponden al cargo que se desempeña, utilizándolas para finalidades distintas o desviadas de aquellas para las que están concebidas. El mando tiene carácter instrumental, como se dice en la Sentencia de instancia, y su ejercicio se entiende en función del desenvolvimiento racional de las relaciones jerárquicas dentro de las Fuerzas Armadas, de manera que se mantenga la disciplina como factor de cohesión esencial en el ámbito castrense. Dicho de otro modo, el mando tiene carácter servicial y funcional y no se justifica por sí mismo sino por el uso que de éste se hace para la realización de las misiones y cometidos que los Ejércitos o los Institutos Armados tienen asignados. A

---

<sup>848</sup> Ponente: Calderón Cerezo, Angel

Resumen La Sala desestimó el recurso y confirma la Sentencia por la que se absolvió a los procesados de los delitos de Abuso de autoridad Militar y de "Extralimitación en el ejercicio de mando", y señala que la atipicidad de la conducta resulta, de la ausencia de resultado imputable a los procesados, ya que los hechos probados no se concluye que en el transcurso de quince días la enfermedad que ya padecía el Guardia Civil se agravó de manera importante, pues el diagnóstico siguió siendo el mismo y con ello su esencial etiología o motivación.

Recurso de Casación 101/99/2004 contra la Sentencia de fecha 08.07.2004 dictada por el Tribunal Militar Central en el Sumario 01/02/2002, por la que se absolvió a los procesados Teniente Coronel de la Guardia Civil D. Jesús y Comandante del mismo Instituto Armado D. Ricardo, de los delitos de "Abuso de autoridad" (art. 103 del Código Penal Militar) y de "Extralimitación en el ejercicio de mando" (art. 138 CPM).

Fallo: Que debemos desestimar y desestimamos el presente Recurso de Casación 101/99/2004, interpuesto por la representación procesal Guardia Civil D. Domingo que ejerce la acusación particular, frente a la Sentencia de fecha 08.07.2004 dictada por el Tribunal Militar Central en el Sumario 01/02/2002, por la que se absolvió a los procesados Teniente Coronel de la Guardia Civil D. Jesús y Comandante del mismo Instituto D. Ricardo, de los delitos de "Abuso de Autoridad" y de "Extralimitación en el ejercicio del mando"; Sentencia que confirmamos y declaramos su firmeza. Sin costas.

través del uso del mando responsable, razonable y adecuado a las circunstancias, se articulan las relaciones entre los militares, equilibradas dentro del mutuo respeto que se deben superiores e inferiores en el empleo, sin perjuicio de la posición de jerarquía que asegure el cumplimiento de las órdenes impartidas (nuestras Sentencias 22.03.1989 y 05.12.1989 esta última citada por la Fiscalía Togada; y arts. 35, 73 y 77 y ss. RROO para las Fuerzas Armadas y arts. 11; 35; 74 y concordantes de las RROO. del Ejército de Tierra ). El tipo subjetivo requiere un comportamiento doloso, esto es, que el autor sabe el mal uso que hace del mando (elemento intelectual) y actúa en función de ese conocimiento (elemento volitivo), sin necesidad de que concorra algún componente intencional o de tendencia dirigido a la causación de algún efecto. El resultado típico consiste en "irrogar un perjuicio grave al inferior", que éste debe experimentar como consecuencia de aquella conducta abusiva. La determinación de la gravedad del perjuicio como resultado de la conducta es concepto normativo, sometido a la ponderada y casuística apreciación judicial, sobre todo en consideración a la amplitud del término "perjuicio" que, en principio, puede referirse a cualquier clase de lesión, enfermedad, quebranto, daño o menoscabo, y luego su grave entidad cuyo relativismo requerirá, por razones de seguridad jurídica, que se integre mediante remisión a otras normas aplicables por razón de análogo fundamento. El grave perjuicio ha de ser ocasionado por aquella actuación o conducta del sujeto activo, en términos de adecuada relación o nexo causal de manera que el juicio de autoría dependerá en primer lugar de la imputación causal, ya sea aquella conducta única o preponderante en términos de decisiva influencia en su producción. Tal resultado, que forma parte del tipo objetivo, ha de ser abarcado por el dolo del autor al menos a título de dolo eventual, en que éste se representa el desenlace y lo acepta como consecuencia de su acción.

En la Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Cataluña Social, 10/12/2002 nº 7879/2002, rec. 6707/2002 que declara el acoso moral inexistente, <sup>849</sup>la recurrente

---

<sup>849</sup> Ponente: Ruiz Ruiz, Gregorio

Resumen No ha lugar al recurso de suplicación instado frente a sentencia que rechazó la demanda postulada sobre tutela de derechos fundamentales, pues se ha de descartar la existencia de cualquier trato discriminatorio hacia la trabajadora recurrente por cuanto no se concreta siquiera distinción o diferencia de trato destacable respecto a otros trabajadores de la empresa. Que la recurrente haya visto modificadas la ubicación física de su puesto de trabajo o modificadas sus funciones no puede, en modo alguno, ser visto por sí mismo como determinante de un comportamiento empresarial discriminatorio.

Recurso de suplicación interpuesto por Laura B. P. frente a la Sentencia del Juzgado de lo Social Nº1 Barcelona de fecha 1 de julio de 2002 dictada en el procedimiento nº 442/2002. El Tribunal desestimó el recurso al considerar que de estos hechos no se deduce la existencia de comportamiento empresarial vulnerador de los derechos fundamentales que se le imputan. Cambio de

imputa a la conducta empresarial la vulneración de derechos fundamentales (discriminación, derecho a la integridad física y moral, derecho al honor...) que suponen un auténtico acoso moral. La trabajadora tras el correspondiente permiso de maternidad se reincorpora a la empresa asignándosele un trabajo diferente como consecuencia del traslado de las instalaciones de la empresa. Trabajo diferente que persigue rendimientos económicos concretos, que no es sencillo y que corresponde especialmente a los conocimientos de la trabajadora por su condición de trabajadora más antigua en la empresa. En el fundamento jurídico tercero.- se explica ...”Podemos recordar que un supuesto de "acoso moral", también calificado usualmente como de violencia en el trabajo y para el que, modernamente se emplean términos derivados del idioma anglosajón como "bullying", como sinónimo de violencia física, y "mobbing", utilizado como sinónimo de hostigamiento psicológico en el trabajo, es normalmente utilizado para referirse a situaciones en las que un trabajador se ve sometido, por otro u otros compañeros de trabajo y en su lugar de trabajo, a una serie de comportamientos auténticamente hostiles. Entre ellos se integrarían supuestos tales como, primero, ataques mediante medidas adoptadas contra la víctima y en los que el superior limita al trabajador las posibilidades de comunicarse, cambia su ubicación física separándole de sus compañeros, juzga de manera ofensiva su trabajo o cuestiona regularmente sus decisiones; segundo, ataques mediante aislamiento social; tercero, ataques a la vida privada; cuarto, agresiones verbales, como gritar o insultar, criticar permanentemente el trabajo de esa persona; o, quinto y último, extensión de rumores: criticar y difundir rumores conteniendo graves consideraciones sobre esa persona.

Y en el fundamento de derecho quinto, se aclara que no se está ante un supuesto de discriminación, diferenciándolo del acoso y de la facultad de dirección empresarial“- Es evidente que de la relación de hechos no se deduce la existencia de comportamiento empresarial alguno comparable a cualquiera de los descritos. No se alega siquiera la existencia de comportamiento agresivo de cualesquiera compañero de trabajo o de la empresa hacia la recurrente. Ni la ubicación física de la trabajadora, "del

---

puesto de trabajo tras la reincorporación al trabajo después de permiso de maternidad. Inexistencia de vulneración de derechos fundamentales: falta de indicios.

Fallo Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por D<sup>a</sup> Laura contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 1 de los de Barcelona en fecha 1/7/02 en autos seguidos en dicho Juzgado con el núm. 442/02 seguidos a instancia de la propia recurrente contra la empresa "Valoraciones E., S.A." y contra D. Jorge, debemos confirmar y confirmamos la sentencia impugnada en todos sus términos.

todo equiparable al de los demás trabajadores y trabajadoras" de la empresa según reconoce el Magistrado de instancia, ni el trabajo asignado, "un trabajo que persigue rendimientos económicos concretos, que no es sencillo y que corresponde especialmente a los conocimientos de la trabajadora por su condición de trabajadora más antigua en la empresa", constituyen o pueden, de forma siquiera mínimamente razonable, tenerse como determinantes de un ambiente hostil o como un hostigamiento psicológico hacia la persona de la recurrente. Se le asigna, lo reconoce incluso la propia recurrente, un trabajo propio de la categoría profesional que tiene reconocida en la empresa (v. apartado quinto de la lista de motivos del es crito de recurso), en unas condiciones de ubicación y condiciones materiales asimilables a las del trabajo realizado por otros trabajadores de la empresa. Que se trate de un trabajo que la trabajadora juzga como "monótono, repetitivo, sin relación humana y de difícil regularización" no evita que se esté ante un trabajo a realizar por la empresa demandada y que, en el caso de que no fuera realizado por la recurrente, debería ser igualmente atendido por otro trabajador de la empresa. En este punto no podemos sino descartar la existencia de cualesquiera trato discriminatorio hacia la trabajadora recurrente por cuanto no se concreta siquiera distinción o diferencia de trato destacable respecto de otros trabajadores de la empresa. Que la recurrente haya visto modificadas la ubicación física de su puesto de trabajo o modificadas sus funciones no puede, y en modo alguno, ser visto por sí mismo como determinante de un comportamiento empresarial discriminatorio. ....Desde esta perspectiva no podemos sino negar la existencia de cualquier comportamiento empresarial ilegítimo o, simplemente, irrazonable del que la recurrente pudiera derivar una base para su reclamación...Negamos así la existencia de cualesquiera comportamiento empresarial discriminatorio del que pudieran además derivarse daños para la integridad física o moral o para el honor de la recurrente. Respecto de los primeros no podemos sino subrayar la inexistencia de cualquier lesión que sufra la recurrente que pueda ser conectada con actuación empresarial alguna. La existencia de una situación de ansiedad que se manifiesta con anterioridad a la reincorporación de la trabajadora a su puesto de trabajo es una inequívoca señal de la ausencia o inexistencia, por lo menos acreditada, de dicha conexión. Que la recurrente hable de una negativa empresarial a una solicitud de la trabajadora como determinante de una situación de ansiedad cuando no consta siquiera que la recurrente haya impugnado dicha decisión no puede, en todo caso, justificar la existencia de la situación de ansiedad mencionada como reactiva a una precisa situación o ambiente laboral. Y esta conclusión no puede

alcanzar sino a la subsiguiente "agravación" de la ansiedad sufrida por la trabajadora que derivaría de las condiciones de la reincorporación. Condiciones que no rebasan, como hemos dicho y por lo demás, el ámbito y competencias de las facultades empresariales propias de las demandadas. La existencia de una lesión en el honor de la trabajadora que derivaría ya del desarrollo por ésta de un trabajo que, como hemos podido señalar, resulta perfectamente "honorable" en cuanto tal trabajo propio de la empresa y a realizar bien por la trabajadora, bien por otro trabajador de la empresa que tenga la misma categoría profesional, es obviamente rotundamente rechazable. Descartada así la existencia de cualesquiera infracción legal o constitucional en la sentencia impugnada debemos desestimar el recurso presentado y confirmar dicha resolución."

En la Sentencia 10/10/2007 Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana Social S 10-10- 2007, nº 3026/2007, rec. 2850/2007 <sup>850</sup> el fundamento derecho segundo recoge la distinción entre acoso y un conflicto laboral en la empresa. .."La psicóloga D.<sup>a</sup> Amelia, técnico superior en prevención de riesgos laborales, en su informe de fecha 3 de enero de 2007, ratificado en el acto del juicio, concluye que la Sra. Camila presenta un trastorno adaptativo con sintomatología depresiva-ansiosa, de origen reactivo, entendiendo que estamos ante un caso de acoso laboral ascendente completo, ejercido por un grupo concreto de trabajadores y mantenido por la empresa, con la presencia de todas las fases del acoso laboral, los daños derivados a la salud, y los daños correspondientes al ámbito laboral, familiar y social; objetivación de comportamientos destructivos, con la suficiente frecuencia para obtener los efectos desestabilizadores para el trabajador acosado; igualmente están presentes los criterios de duración de los comportamientos, iniquidad en el trato, relación de causalidad y asimetría en el conflicto; en este caso, también se encuentran el resto de factores que favorecen y mantienen los casos de acoso laboral, como son la existencia en la empresa de riesgos psicosociales mantenidos en el tiempo, y la mala gestión de los problemas por parte de los directivos."....."La censura jurídica expuesta no puede prosperar por cuanto que

---

<sup>850</sup> Ponente: Blanco Pertegaz, Teresa Pilar

Recurso de Suplicación núm. 2850/2007, interpuesto contra la sentencia de fecha 8 de Marzo de 2007, dictada por el Juzgado de lo Social núm. Cinco de Alicante, en los autos núm. 903/2006, seguidos sobre Rescisión de contrato.

Fallo. Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto en nombre de D.<sup>a</sup> Camila, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social n.º Cinco de los de Alicante y su provincia, de fecha 8 de marzo de 2007, en virtud de demanda presentada a su instancia contra la empresa Nazaret Fundación del Padre Fontova S.J.; y, en consecuencia, confirmamos la sentencia recurrida.

la existencia de un conflicto laboral en la empresa demandada, en concreto en el Departamento de Medio Abierto, durante el tiempo en que la actora desempeñó el puesto de Coordinadora no puede identificarse sin más con un supuesto de "mobbing" u hostigamiento laboral a la demandante.....Imputación ésta que no comparte la sentencia recurrida y tampoco esta Sala y es que al no haberse acreditado la situación de acoso laboral de que dice haber sido objeto la actora por parte del Comité de Empresa de la patronal demandada, tampoco cabe atribuir a la Dirección de la empresa pasividad alguna ante el acoso referido, no pudiéndose identificar la infracción por parte de la empresa demandada de su obligación de Evaluación de Riesgos y el aboración del Plan de Prevención, con su participación en una situación de acoso laboral que no se ha acreditado.”

Es preciso, como se acaba de apreciar, distinguir entre acoso laboral y estrés por problemática laboral en la empresa, como hace la sentencia 09/06/2009 Tribunal Superior de Justicia de Madrid SALA Contencioso-Administrativo Sección Octava Nº 423/06<sup>851</sup>. Esta sentencia señala en el fundamento de derecho cuarto “ Ninguna de esas conductas se aprecia en el caso de autos donde no se ve atisbo alguno de acoso laboral, sino que de la lectura de la demanda lo que se desprende es una determinada problemática laboral planteada por la actora” . Y en el fundamento de derecho quinto se refiere a la necesaria relación de causalidad que ha de darse entre el acoso laboral y las enfermedades que padezca la víctima :” En suma, no se vislumbra por ningún lado el acoso laboral por el que reclama la recurrente y su traslado al Servicio de Esterilización obedeció a motivos de seguridad del paciente tratando de evitar que las discrepancias que planteaba la actora sobre las funciones a realizar, trascendieran al paciente, circunstancias por las que ha de velar el Director de Enfermería, superior jerárquico de la demandante y dicho traslado lo fue como auxiliar de enfermería realizando las funciones que le eran propias en ese servicio, con lo que cabe concluir que no ha quedado acreditada la relación causal entre las enfermedades de la recurrente y el supuesto acoso laboral que aquella pretende hacer valer, por lo que procede desestimar

---

<sup>851</sup>Ponente: Viñoly Palop, Marcial

Fallo Desestimando el Recurso Contencioso Administrativo Nº 423/06 interpuesto por el Procurador de los Tribunales, D. Luis Pidal Allendesalazar, en nombre y representación de Da Gabriela , contra la desestimación presunta de la reclamación formulada el 17 de octubre de 2005, ante la Dirección General del Instituto Madrileño de la Salud, de la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid por la responsabilidad patrimonial derivada de la actuación de la Dirección de Enfermería del Hospital Universitario La Paz de Madrid, en relación con la situación de stress laboral padecida por la recurrente.

ja reclamación de responsabilidad patrimonial dado que el actuar de la Administración se desarrolló conforme a derecho, no acreditándose incorrección alguna en la práctica administrativa denunciada.

Igualmente se distingue un simple conflicto laboral de un acoso laboral en la sentencia 04/02/2009 Tribunal Superior de Justicia de Galicia Social Sección Primera nº 496/2009, rec. 5581/2008<sup>852</sup>, al señalar en el fundamento de derecho cuarto ....” A la par, tampoco está de más recordar -S TSJ Galicia 08/04/03 ( AS 2003, 2893) - que «el conflicto y el acoso moral no son realidades correlativas. Por un lado, todo conflicto no es manifestación de un acoso moral, de donde la existencia de acoso moral no se prueba con la simple existencia de un conflicto. Por otro lado, la ausencia de un conflicto explícito no elimina la existencia de acoso moral, al resultar factible su manifestación externa en un conflicto larvado, aunque, unido a otros indicios, la existencia de conflicto

---

<sup>852</sup>Ponente: Olmos Pares, Isabel

Resumen Frente a sentencia que, entendiendo la existencia de cesión ilegal, declaró nulo el despido de la actora, recurren las codemandadas en suplicación. La Sala estima parcialmente los recursos, pues según doctrina constitucional, no basta la mera afirmación de la existencia de una causa atentatoria contra derechos fundamentales para que opere la inversión probatoria, si no que ha de probarse indiciariamente la existencia de aquella causa para que la misma tenga lugar. Y en el presente supuesto no presenta la parte actora un indicio valorable de la existencia de violación del derecho a la tutela judicial efectiva y garantía de indemnidad, pues aunque es cierto que la misma en fecha 28 de febrero de 2008 presenta escrito a la empresa S.A. de Xestión do Xacobeo reclamando la regularización de su situación laboral, también lo es que, con anterioridad a esa fecha, la USC con quien la actora estaba vinculada a medio de contrato laboral, inicia los trámites administrativos internos para proceder al cese de la misma. Por tanto, no puede admitirse como indicio o sospecha de violación de derechos fundamentales su reclamación de 28 de febrero de 2008 ni tampoco su denuncia a la Inspección de Trabajo pues la misma es de fecha 4 de marzo de 2008, muy posterior a la comunicación de cese.

Fallo Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por el Letrado D. Carlos Dávila Fernández, en la representación que tiene acreditada de D. Alejo, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número tres de los de Pontevedra, en fecha treinta de octubre de dos mil ocho, sobre despido, seguidos a instancias del recurrente contra las empresas Extrusionados Galicia S.A., Galipan S.A. Y Extrugasa Internacional S.A., debemos confirmar y confirmamos en su integridad la resolución recurrida.

Fallo del Juzgado de lo Social número tres de los de Pontevedra: Estimando parcialmente la demanda interpuesta por DON Alejo frente a las empresas Extrusionados Galicia S.A. y Galipan S.A. y Extrugasa Internacional S.A. sobre despido y rescisión de contrato sobre despido y rescisión de contrato declaro improcedente el despido del trabajador mencionado, y en su consecuencia con deno a la demandada a su readmisión en las mismas condiciones que tenía antes de producirse el despido, con el abono de los salarios de tramitación previstos en esta resolución, o a su elección, al abono de las siguientes cantidades: a) Una indemnización de 45 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de 42 mensualidades resultando una cantidad de 35408,26?.- b) Una cantidad en concepto de salarios de tramitación desde la fecha del despido, 24 de julio de 2008 hasta la notificación de la presente sentencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a la sentencia y se probase por el empresario lo percibido, ascendiendo el salario regulador diario a 46,07?.- La opción deberá ejercitarse mediante escrito o comparecencia en la secretaría de este Juzgado de lo Social dentro del plazo de cinco días desde la notificación de esta sentencia, e n espera de su firmeza. En el supuesto de no optar por la readmisión o la indemnización, se entenderá que procede la primera. En todo caso deberá mantener en alta del trabajador en la Seguridad Social durante el periodo de devengo de los salarios de tramitación.

explícito puede ser un indicio ciertamente no determinante a la vista de la posibilidad de conflicto sin acoso moral de la existencia de un acoso moral»“Con base en este elenco de doctrina judicial, aplicado al presente caso, no puede concluirse, a criterio de esta Sala, que concurra el denunciado acoso moral, pues no se aprecia de la relación de hechos probados que exista un continuo hostigamiento por parte de un superior inmediato hacia el trabajador, manifestada a través actitudes o manifestaciones despectivas y encaminadas a denigrarla, sino que lo que parece existir es una conflictividad larvada entre ambos, agravada por la emisión pública por parte del encargado de expresiones como "inútil", parvo" y con críticas de todo lo que hace, de forma ocasional -hecho probado segundo-, que, tal y como se relatan, no puede deducirse otra cosa que no sea el ejercicio excesivo, abusivo e irregular del poder de dirección empresarial, junto con la mala educación y prepotencia del encargado.”

La sentencia de 06/02/2009 del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León sede en Valladolid Contencioso-Administrativo sec. 3ª, nº 302/2009, rec. 556/2008<sup>853</sup>. aclara la distinción de lo que es acoso o estrés laboral o conflictos de empresa, y dice “No puede, en este orden de cosas, confundirse el acoso moral con los conflictos,

---

<sup>853</sup> Ponente: Pardo Muñoz, Francisco Javier

Resumen El TSJ desestima el recurso de apelación interpuesto frente a resolución que denegó la indemnización solicitada por la recurrente como consecuencia de los daños sufridos por el acoso laboral psicológico que la misma alega. La Sala rechaza la pretensión de la actora razonando que existe mobbing cuando se produce un maltrato continuado y deliberado en el trabajo por parte de los compañeros o superiores con el objeto de obtener su salida de la organización o su sometimiento. Indica el Tribunal que el acoso debe ser reiterado, sistemático, producido intencionadamente y persiguiendo un fin, elementos que no concurren en la presente litis y que son necesarios para poder apreciar la situación de acoso que se denuncia en la demanda.

Recurso de apelación núm. 556/08 interpuesto contra la Sentencia de 30 de abril de 2008 dictada en el procedimiento ordinario 80/07 seguido ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 2 de Valladolid, que desestimó el recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña Begoña contra la desestimación por silencio administrativo de la reclamación presentada en fecha 13 de septiembre de 2006 frente a la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León, reclamando la suma de 26.053,26 EUROS por daños materiales y morales sufridos como consecuencia de la situación de acoso laboral que afirma haber padecido durante la prestación de servicios como Ayudante Técnico de Radiología, considerando la resolución impugnada conforme a Derecho, por entender, en conclusión, que aún admitiendo la existencia de situaciones irregulares a lo largo de la relación de servicios de la actora -nombrada personal interino mediante Orden de 9 de julio de 1994, en puesto de trabajo de Ayudante Técnico de Radiología- y que ésta presenta un menoscabo en su salud, no resulta probado que haya existido un acoso laboral -actuación voluntaria con finalidad consciente de destruirle psicológicamente- como medio antijurídico de provocar en aquélla el daño que sufre en su salud, que es lo que daría lugar a apreciar la existencia de mobbing como causa de la responsabilidad patrimonial que se reclama. Segundo.- Sobre la responsabilidad patrimonial de la Administración en supuestos de acoso moral en el trabajo ("mobbing").

Fallo. Desestimar el recurso de apelación formulado por doña Begoña contra la Sentencia de 30 de abril de 2008 dictada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 2 de Valladolid, que se confirma en su integridad, condenando a la apelante a las costas de esta alzada.



enfrentamientos y desentendidos laborales en el seno de la empresa por defender los sujetos de la relación laboral intereses contrapuestos. El conflicto, que tiene sus propios cauces de solución en el Derecho del Trabajo, es inherente a éste, al menos en una concepción democrática y no armonicista de las relaciones laborales. Se ha llegado a afirmar que el conflicto es "una patología normal de la relación de trabajo". "Tampoco el estado de agotamiento o derrumbe psicológico provocado por el estrés profesional, propio de la tecnificación, competitividad en el seno de la empresa, horarios pocoflexibles para compatibilizar la vida laboral y familiar, la precariedad del empleo y la falta de estabilidad laboral, debe confundirse con el acoso moral, caracterizado por el hostigamiento psicológico intencionado y reiterado. "Ni siquiera, con todo lo repudiable que pueda ser, manifestaciones de maltrato esporádico, de sometimiento a inadecuadas condiciones laborales o de otro tipo de violencias en el desarrollo de la relación de trabajo son equiparables al propio y verdadero acoso moral. Ello no obstante, algunas últimas legislaciones sobre acoso moral, como la de Québec, Canadá, aceptan identificar el concepto de acoso con un acto único si tiene suficiente entidad denigrante. No es esta línea, sin embargo, la seguida en el reciente Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo firmado el 26-4-2007 entre las principales organizaciones empresariales y sindicales de la Unión Europea, el cual define el acoso como el que se produce cuando "uno o más trabajadores o directivos son maltratados, amenazados o humillados, repetida y deliberadamente, en circunstancias relacionadas con el trabajo". La reiteración o continuidad sigue siendo definitiva para definir el acoso, de manera que las conductas aisladas o esporádicas, por graves que sean, no merecen la calificación de acoso no son destinatarias de las medidas previstas en el Acuerdo", así como que "En la estimación y regulación del acoso moral, dice el Magistrado del TS Varela Autrán, -cuyos puntos de reflexión y de sistematización en el estudio del acoso en el trabajo nos hemos permitido seguir- ha de seguirse una línea equilibrada y cuidadosa que aleje de su concepto conductas simulatorias o que sean propias de anteriores enfermedades psíquicas del presunto acosado, como también deben ser excluidas de su concepto las normales y naturales desavenencias o contratiempos en el desarrollo del contrato de trabajo", recordándonos que "En el ámbito judicial se han empezado a dictar resoluciones que abordan directa y específicamente el problema del acoso moral... Tal vez, la primera sentencia del Tribunal Supremo que aborda directa y precisamente el tema del acoso moral, no procede de la Sala de lo Social de dicho Tribunal, reticente a pronunciarse sobre la conceptualización del acoso moral, sino de la Sala Tercera del mismo.

La sentencia de 23 de julio de 2001 de la Sala de lo Contencioso del Tribunal Supremo, puede ser considerada como el primer pronunciamiento jurisprudencial respecto del acoso moral en España.”

La Sentencia de 25/11/2009 del Tribunal Superior de Justicia de Galicia Contencioso-Administrativo nº 1034/2009, rec. 246/2006<sup>854</sup>, en concreto en materia de Función Pública en el fundamento de derecho tercero aclara la diferencia esencial entre mobbing y conflictividad laboral:”Lo que la Sala no puede obviar es que lo que el relato fáctico que en aquel procedimiento de derechos fundamentales calificaba de mobbing ya fue juzgado y el hecho de que no se hubiera etiquetado como tal no permite alcanzar lo ahora pretendido pues la diferencia entre una situación de conflictividad laboral y el mobbing es, en el último supuesto, la intencionalidad de menoscabo de la integridad moral del trabajador, su destrucción psicológica y, finalmente, su salida de la organización, pero se asienta en el mismo conjunto de comportamientos y conductas que la actora considera dirigidos a desautorizarla delante de sus alumnos, a impedirle su labor docente, obstaculizar su tesis doctoral o a forzar un proceder irregular firmando actas sin haber visto previamente los exámenes”

En el fundamento de derecho segundo continúa:”Ahora bien, resulta preciso deslindar adecuadamente las conductas calificables de acoso de otros posibles desafueros cometidos por el empresario ejercitando de forma abusiva sus poderes de dirección y organización de la empresa, pues no resulta factible llegar a la conclusión de que todo ejercicio abusivo de estas potestades puede calificarse de acoso y ello obviamente sin perjuicio de las respuestas que desde la legalidad puedan obtenerse en

---

<sup>854</sup> Ponente: Galindo Gil, M<sup>a</sup> Dolores

Resumen El TSJ desestima el recurso contencioso y confirma la resolución de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado que denegó la solicitud de modificación de la contingencia de enfermedad común por la de accidente de trabajo con las consecuencias derivadas. La Sala considera que del conjunto del material probatorio se puede inferir que la patología, depresión reactiva, no ha surgido en tiempo y lugar de trabajo si no, más bien, ante una patología que, según la propia recurrente, es consecuencia del trabajo y nacida a lo largo de la relación laboral con los eventos que describe, o sea, derivada de una conflictividad laboral, por lo que no entra en juego la presunción de laboralidad, pues la entidad gestora siempre consideró que se trataba de una contingencia común, ya que la reacción ante una conflictividad laboral es abordada de manera diferente según los rasgos psicológicos y de personalidad del sujeto para enfrentarse a los problemas y, en tales circunstancias, a la actora recurrente le corresponde acreditar que la causa de su baja médica es laboral y no común.

Fallo. Consecuentemente con lo razonado ha de estimarse correcta y ajustada a derecho la resolución impugnada que denegó la incapacidad temporal de la actora como derivada de enfermedad común y con ello, procede desestimar el presente recurso contencioso-administrativo.

contra de esas actuaciones antijurídicas. Y no es paragonable el acoso moral al ejercicio arbitrario del poder directivo empresarial, pues mientras que con aquél el empresario suele simplemente buscar por medios inadecuados un mayor aprovechamiento de la mano de obra imponiendo condiciones de trabajo más favorables a sus intereses, con el acoso lo que se busca es causar un daño al trabajador socavando su personalidad. El interés organizativo de la empresa no se presenta en primer plano pues resulta obvio que la existencia de un clima hostil en el lugar de trabajo no lo procura, como tampoco la utilización del trabajador en actividades inútiles, irrealizables o repetitivas. Por tanto los motivos que inducen al empresario a emplear arbitrariamente sus potestades directivas son distintos de los que mueven al sujeto activo del acoso moral a hostigar a la víctima.”

Tampoco son meras desavenencias esporádicas en el seno de la empresa como defiende la Sentencia 07/11/2006 Tribunal Superior de Justicia de Madrid Sección Segunda Social. nº 839/2006, rec. 3209/2006<sup>855</sup> en el fundamento de derecho único, cuando señala:” Ciertamente es que ha quedado identificado un maltrato esporádico, consistente en las ofensas verbales recíprocas que se intercambiaron un compañero de trabajo y la propia trabajadora el día 24/09/05, en relación con quien debió haber atendido a un cliente (Hecho Probado Tercero), pero no es menos cierto, que tal comportamiento, sin duda reprimible y efectivamente sancionado por la empleadora (Hecho Probado Cuarto), no encaja técnicamente en el acoso moral, precisamente, al no ponerse en evidencia, ninguna conducta abusiva o comportamiento hostil por parte de la empleadora o de sus compañeros, en el lugar de la prestación de trabajo, y ejercitada de forma sistemática sobre la trabajadora subjetivamente afectada, a

---

<sup>855</sup> Ponente: Morales Valez, Concepción

Resumen Frente a sentencia que denegó a la actora la resolución con tractual in statu quo por la existencia de *acoso moral*, recurre la misma en suplicación. La Sala desestima el recurso, pues si bien la intencionalidad y la sistemática reiteración de la presión son requisitos necesarios para poder hablar de *acoso moral* en el trabajo. Sin embargo, no toda actitud de tensión en el desarrollo de la actividad laboral puede merecer el calificativo de *acoso moral*, por lo que se ha de distinguir lo que es una conducta de verdadera hostilidad, vejación y persecución sistemática de lo que puede ser la exigencia rigurosa de determinado comportamiento laboral. No puede, en este orden de cosas, confundirse el *acoso moral* con los conflictos, enfrentamientos y desentendidos laborales en el seno de la empresa por defender los sujetos de la relación laboral intereses contrapuestos. El conflicto, que tiene sus propios cauces de solución en el Derecho del Trabajo, es inherente a éste, al menos en una concepción democrática y no armónica de las relaciones laborales; llegándose a afirmar que el conflicto es "una patología normal de la relación de trabajo".

Fallo: Que desestimando el recurso interpuesto por la representación procesal de la parte actora recurrente confirmamos la sentencia de instancia en todos sus términos, sin hacer especial pronunciamiento de costas, ni en materia de depósitos y consignaciones, conforme a lo dispuesto, respectivamente, en los artículos 233 y 227.4 del RDL 2/1995, de 7 de abril, al gozar la trabajadora recurrente del Beneficio de Justicia Gratuita.

través de un reiterado com portamiento, con palabras o actitudes que lesionen la dignidad o integridad psíquica y que pongan en peligro o degraden las condiciones de trabajo, tal y como se refiere en la demanda rectora de las presentes actuaciones, no siendo concluyente a estos efectos, la existencia de un único período de Incapacidad Temporal, con un diagnóstico de depresión secundaria a acoso laboral, iniciado el 26/09/05, esto es, dos días después de la significada discusión entre compañeros de trabajo (Hecho Probado Quinto). “La discrepancia con el superior jerárquico y el cuestionamiento de sus decisiones no implica una situación de acoso laboral sino va acompañada del propósito deliberado de marginar a la recurrente o de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, que en este caso no ha quedado demostrado. En caso contrario, se llegaría a la conclusión de que los superiores jerárquicos no tendrían capacidad organizativa ni de gestión respecto de la forma más eficaz de llevar a cabo la función propia de dirección que la ha sido encomendada y tendrían que asumir de forma automática el parecer de aquellos subordinados que no se muestren conformes con sus decisiones.” (Sentencia de 29/04/2010 de la Audiencia Nacional, Sala de lo Contencioso-Administrativo rec. 213/2008)<sup>856</sup>.

La Sentencia 10/10/2007 Audiencia Nacional Contencioso-Administrativo sec. 5ª, S 10-10-2007, rec. 80/2007<sup>857</sup>, analiza en fundamentos de derecho primero la

---

<sup>856</sup> Ponente: Córdoba Castroverde, Diego

Resumen La AN desestima el recurso contencioso y confirma la resolución denegatoria de una reclamación de responsabilidad patrimonial contra el Ministerio de Educación y Ciencia por acoso moral en el trabajo. La Sala establece que si bien existía una situación de malestar y enfrentamiento entre la recurrente y el director de su Departamento, no ha quedado demostrado, en una valoración conjunta de las pruebas aportadas y al margen de puntuales decisiones que pudieran haberla perjudicado, una situación de acoso y hostigamiento imputable a los superiores jerárquicos de la recurrente y, en general a la Administración recurrida, tendentes a marginarla y a provocar su desprestigio personal o profesional. Fallo. Dicho esto, y a la vista de los hechos que resultan probados, la Sala considera adecuada la cuantía de 3.000 euros por todos los conceptos, cuantificación del pretium doloris por el comportamiento reprochable del Concello de Mos que se extralimitó de la aplicación de las lógicas consecuencias que un conflicto real como el surgido con la Recaudadora Municipal debía asociar al pretender y conseguir la afectación de la dignidad personal de la recurrente con comportamientos que individualmente considerados deben calificarse de vejatorios y oquestados para degradar las condiciones de trabajo si múltiple y/o alternativamente en las diferentes facetas personal, ambiental y profesional de la relación laboral.

<sup>857</sup> Ponente: García Gonzalo, Tomás

Por el Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo Número 10 de Madrid se dictó en fecha 14 de febrero de 2007 sentencia por la que desestima el recurso contencioso administrativo interpuesto por Dª. Julia, contra la resolución del Ministro de Defensa de 31/8/2006 por la que se declara su inutilidad permanente para el servicio por insuficiencia de condiciones psicofísicas, Cabo MPTM, de conformidad con el art. 107 de la Ley 17/1999 de 18 de mayo, y sin imposición de costas.

Fallo. Desestimar el Recurso de Apelación interpuesto por Dª. Julia, contra la sentencia dictada por el Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo Número 10 de Madrid en fecha 14 de febrero de 2007 en el Procedimiento Abreviado número 470/06, con imposición al apelante de las costas derivadas de esta alzada.

necesaria relación de causalidad que ha de darse para considerar la existencia del acoso laboral .- Es lo cierto que esta patología, como ajena a acto de servicio, fue diagnosticada por la Junta Médico Pericial Ordinaria de la Sanidad Militar de 22 de marzo de 2006, la interesada presenta "trastorno de ansiedad fóbica. Trastorno de pánico. Trastorno de ansiedad generalizada. Trastorno mixto ansiedad-depresión" y "trastorno de control de impulsos" patologías que no guardan relación de causa-efecto con el servicio y se encuentra incluida en los apartados 267-a) y 268-c), ambos coeficiente 5, del Cuadro de Condiciones Psicológicas que figura como anexo al Real Decreto 944/2001 , siendo irreversible o de remota o incierta reversibilidad y constitutiva de una incapacidad total para el desempeño de las funciones propias de su Cuerpo, Escala, plaza o carrera, con un grado de discapacidad del 19 %, según el Real Decreto 1971/1999 . Asimismo manifiesta que la patología es anterior a su ingreso en las Fuerzas Armadas, sin agravarse por sus actividades en las mismas, no habiendo quedado acreditado ante dicha Junta que cumple médicamente los requisitos del Art. 1. 2 del Real Decreto 1186/2001 , que determinó a la postre su inutilidad, informe que constituye una manifestación de la llamada discrecionalidad técnica, al tratarse de dictámenes de órganos especializados e imparciales que gozan, según reiterada doctrina de esta Sección, de presunción de certeza o razonabilidad de la actividad administrativa, que no han sido desvirtuados sino por el contrario, confirmados por la prueba pericial médica practicada, si bien esta difiere del anterior en que si existe relación de causa efecto, y que esta se encuentra en sus problemas laborales al tener un origen reactivo con los mismos que el perito de parte médico psiquiatra describe en su informe, posteriormente ratificado, en "unas acusaciones veladas a la actora, como " controles específicos, trato diferenciado, orden de cambio de destino a unidad operativa cuando la paciente estaba embarazada, no poder trabajar junto a un superior que es su pareja ",por lo que la cuestión que se suscita en este recurso, es la referida a dilucidar la existencia o no de relación causal entre el servicio prestado por el demandante y la enfermedad que ha determinado la declaración de incapacidad permanente para el servicio, en el sentido indicado.”....“. En efecto, la propia Administración reconoce que la etiología es endógena y endosituacional en ambos casos anteriores a su ingreso (folio 55), sin relación con el servicio, y la pericial viene a concluir que la patología que sufre la apelante proviene por sus problemas laborales, pero lo que se califica de problemas, y

esta es la cuestión, no se ha acreditado sea un acoso, ni en el expediente, ni con otras pruebas, que las de orden meramente médico, que pudiesen aportar luz sobre anomalías o situaciones de abuso en el desempeño de su función militar por parte de sus superiores, por lo que hemos de concluir que, tanto la realización de las tareas propias de su profesión, como la vigilancia por parte de sus superiores en el cumplimiento de las órdenes impartidas, ambos conceptos, entran en el marco de la más absoluta normalidad del desarrollo de los cometidos que le están asignados, sin que se puedan calificar por ello ni de acoso o presión alguna, cosa bien diferente es la reacción que frente a ello asuma la propia actora, reacción subjetiva que por ende no puede derivar en que una conducta plenamente acorde a derecho sea el factor causante, o desencadenante, de una enfermedad psicológica. En el supuesto de autos la prueba practicada no quiebra, a juicio de este Tribunal, dicha presunción de la sanidad militar, esto es, la enfermedad "es esencialmente disposicional y endógena" del propio paciente, actuando el elemento externo, como mero factor accidental de su manifestación, pero su origen y existencia dimana de la propia psiquis del paciente que la sufre, que, como trastorno de la personalidad, goza de un alto componente endógeno de su propia personalidad, como es predicable de la práctica totalidad de las enfermedades y padecimientos mentales, al concurrir una psicovulnerabilidad subjetiva del paciente.”

El acoso laboral es considerado accidente de trabajo, aunque en el caso de la Sentencia 15/05/2008 Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha Social, nº 777/2008, rec. 802/2007<sup>858</sup>, no se confirmó tal acoso, en el fundamento de derecho único.- 4ª) ...”...Así, aun cuando el recurrente insiste en que su situación deriva de su relación laboral y del acoso que continuamente sufre por parte de su superior, es lo cierto que no ha quedado acreditado en modo alguno, tal como se recoge en la resolución recurrida, que existiera el acoso laboral alegado por el actor. Pudiendo observarse que incluso aceptando que pueda existir una relación entre el trastorno emocional que padece

---

<sup>858</sup> Ponente: Muñoz Esteban, Fernando

Fallo Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación núm. 802/2007, interpuesto por D. Juan contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Cuenca, de fecha 6 de febrero de 2007, en los autos núm. 225/2006, sobre Seguridad Social, seguidos en virtud de demanda contra Fremap Matepss núm. 61, Consejería de bienestar social de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, INSS y TGSS, y en consecuencia debemos confirmar y confirmamos íntegramente la resolución recurrida.

y su situación laboral, de lo no resulta en modo alguno, como es evidente, que fuera objeto de acoso en el trabajo, siendo el actor quien habla de persecución y hostigamiento, pero sin acreditar que uno ni otra se dieran en realidad, según se pone de relieve en la Sentencia recurrida, con argumentos que sería ocioso reproducir, debiendo subrayarse que incluso el Perito propuesto por el actor a pesar de relacionar el trastorno emocional y la situación laboral, manifestó que no ha constatado el hostigamiento psicológico que el actor dice padecer por parte de su superior, según señala la propia resolución recurrida.”“En definitiva, lejos de lo que se pretende por el recurrente, no puede apreciarse la existencia de una presión laboral tendenciosa por parte de la empresa y causante de un daño psicológico al actor, ni aparece siquiera indicio alguno de que la empleadora haya realizado una actuación vulneradora de sus derechos fundamentales (que de haberse dado habría supuesto la inversión de la carga de la prueba, según tiene establecido el Tribunal Constitucional en múltiples Sentencias, entre ellas la 38/1981, la 114/1989 y la 21/1992), debiendo subrayarse que la tensión generada en el trabajo o por el trabajo no puede calificarse sin más como "mobbing", que conforme a lo expuesto, consiste en la creación de un ambiente hostil hasta hacerlo insoportable para el trabajador, a lo que se ha de añadir que una crisis depresiva o de ansiedad por el trabajo no necesariamente deriva de un acoso moral o psicológico. Y en consecuencia resulta indudable que no cabe considerar que la contingencia de la baja médica del actor derive de accidente de trabajo, al no haber quedado acreditado en modo alguno que sus padecimientos traigan causa exclusiva de la realización de su actividad profesional, como exige el artículo 115.2.e) de la Ley General de la Seguridad Social.”

No es mobbing la rebaja en la retribución, como recoge la Sentencia de 14/11/2003 Tribunal Superior de Justicia de Cataluña Social nº 302/2009, rec. 556/2008<sup>859</sup>. El TSJ de Cataluña ha absuelto a una empresa acusada de acosar moralmente a una trabajadora y condena a ésta a una multa de 272,94 euros en atención

---

<sup>859</sup> Ponente: Solé Puig, Ascensión

Resumen El TSJ desestima el recurso de suplicación interpuesto por los demandantes contra la sentencia que declaró la improcedencia del despido y desestima la nulidad pretendida. El Tribunal confirma que los despidos deben ser considerados improcedentes pero no nulos, ya que la calificación de nulidad de los despidos en fraude de ley está reservada a las causas de discriminación prohibida por la Constitución o con violación de los derechos fundamentales y libertades públicas de los trabajadores

Fallo Desestimar el recurs de suplicació presentat pels demandants Sra. Núria i Sr. Domingo i Sr. José Enrique contra la Sentència de 19 març 2003 dictada pel Jutjat Social núm. 29 de Barcelona en el procediment núm. 977/2002, a instància dels recurrents contra l'empresa Acaservi S.A. (RACC-Club), la qual confirmem en la seva totalitat

a la mala fe con la que había obrado para conseguir una indemnización. La empleada, que había cesado en la empresa en julio de 2002, simuló ser víctima de mobbing o acoso moral en el trabajo alegando que había sido reducida su retribución mensual, así como por la actitud vejatoria del representante legal de la empresa hacia su persona que menoscababa su dignidad. En el juicio se demostró que había sido todo un montaje y que, incluso, había presionado a algunas compañeras para que la apoyaran.

En la Sentencia 01/04/2009 Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León sede en Burgos Social nº 226/2009, rec. 161/2009 <sup>860</sup> se precisa que el estrés derivado del acoso es distinto de otro tipo de estrés, cuyo origen es multicausal. Así en el fundamento de derecho primero., se dice :” Por otra parte, hemos de señalar que la ansiedad que ha originado estrés y que ha determinado el inicio de una baja por el actor, no supone en sí misma manifestación derivada del acoso, porque su origen es multicausal, entre sus causas y muy fundamentalmente la propia personalidad del actor descrita en el ordinal quinto. Debiendo de acreditarse la existencia de un nexo causal entre dicha enfermedad y la situación real de acoso. Que sea dicha enfermedad una consecuencia natural y lógica de la presión ejercitada por la empresa o compañeros de trabajo con relación al actor. Y si dicha circunstancia no ha quedado acreditada, es lógico entender que dicha situación de estrés que ha dado lugar al proceso de IT, no es consecuencia ni natural ni lógica de la situación de acoso moral, que por otra parte en absoluto se ha acreditado. Señalándose que el facultativo médico es competente para determinar la enfermedad, pero no para determinar cuál puede ser sus causas concretas, o menos aún para calificar dichas causas concretas como acoso moral.”

También, en concreto en la Administración, es distinguible el mobbing del defectuoso ejercicio de potestades administrativas, como se aprecia en la Sentencia de 29/05/2007 del Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias sede en Santa Cruz de Tenerife Contencioso-Administrativo Sección Primera nº 126/2007, rec. 110/2006 <sup>861</sup>

---

<sup>860</sup> Ponente: Rodríguez Greciano, Jose Luis

Fallo Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de Suplicación interpuesto por la representación letrada de D. Salvador , frente a la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social de Burgos número Tres de 21 de enero de 2009 , en autos 948/08, seguidos en dicho Juzgado en virtud de demanda promovida por el recurrente contra Landa Palace S.A, Dª Raimunda Y D. Luis Andrés , en materia de despido, y en su consecuencia, debemos de confirmar y confirmamos en su integridad la resolución recurrida

<sup>861</sup> Ponente: Afonso Barrera, Ana Teresa



que en el fundamento de derecho cuarto aclara:” El acoso moral o mobbing es definido en el ámbito del trabajo como situaciones de hostigamiento a un trabajador, frente al que se desarrollan actitudes de violencia psicológica de forma prolongada, y que conducen a su extrañamiento social en el marco laboral. El acoso se produce a través de muy variados mecanismo de hostigamiento con ataques a la víctima a por medio de la implantación de medidas organizativas -no asignar tareas, asignar tareas imposibles de cumplir, asignar tareas innecesarias, degradantes o repetitivas, etc.- medidas de aislamiento social -impedir las relaciones con otros compañeros de trabajo, con el exterior, con clientes, no dirigirse la palabra, etc.-, medidas de ataque personal a la víctima -críticas hirientes, vejaciones, burlas, subestimaciones, etc.-, medidas de violencia física y agresiones verbales -insultos, amenazas, rumores, etc.-. El acoso es la situación de violencia psicológica extrema que una persona ejerce sobre otra de manera prolongada en el centro de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente la persona acabe abandonando el lugar de trabajo (TSJ Extremadura Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 1ª, S 20-10-2005).

“2º En cualquier caso, lo cierto es que resalta enormemente en todas las actuaciones administrativas que se denuncian por la interesada la falta de interposición de algún recurso en vía administrativa antes de acudir a este trámite; ni siquiera el traslado a Sevilla o el posterior traslado a la sección de análisis Químicos consta que hayan sido recurridos en modo alguno, de hecho el primer traslado ya señala que la designación para el puesto de trabajo no conlleva ni dietas, ni gastos, y, además, en ninguna de dichas resoluciones interviene directamente el Director de la Delegación en Canarias del Instituto de Toxicología de Sevilla;

---

Resumen El TSJ estima parcialmente el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Santa Cruz de Tenerife y desestima la demanda de protección jurisdiccional de derechos fundamentales presentada por la actora, sin que haya lugar a ninguna de las peticiones contenidas en la misma, declarando que no se ha acreditado la existencia de vulneración de los arts. 14 y 15 CE, al considerar que no se ha acreditado la existencia del llamado *acoso laboral* o *“mobbing”*, tanto desde el punto de vista de la jurisprudencia contenciosa como social

Fallo En atención a lo expuesto, la Sala ha decidido estimar parcialmente el recurso de apelación interpuesto por Dª Ángela contra la sentencia de fecha 31 de marzo de 2006 dictada por el Juzgado núm. 3 de lo Contencioso-Administrativo de Santa Cruz de Tenerife, acordando: 1º Revocar y anular la sentencia apelada no aceptando los hechos que la misma declara probados. 2º Desestimar la demanda de Protección Jurisdiccional de Derechos Fundamentales presentada por la actora, sin que haya lugar a ninguna de las peticiones contenidas en la misma, declarando que no se ha acreditado la existencia de vulneración de los Derechos Fundamentales de los arts. 14 y 15 de la Constitución

3º La mayoría de los hechos alegados en la demanda quedan meramente en eso, en alegaciones sin prueba alguna.

8º De las declaraciones testimoniales se llega a extraer que la enemistad entre la demandante, el Director, Alexis y Eva tienen todas las relaciones entre los mismos, no hay una comunicación fluida, las comunicaciones se hacen por escrito y evitan todo contacto, controlando todos a todos; ésta es una situación laboral denigrante para todos pero que puede ocurrir en cualquier lugar de trabajo, sin que ello implique nada más que la enemistad existente entre los interesados.

9º La negativa a un permiso de vacaciones en noviembre una semana antes de tomarlas y por estar pendientes dos pruebas o análisis urgentes a practicar, habiéndose reincorporado recientemente la demandante de una situación de baja, no se aprecia como una actuación vejatoria, sino como una decisión organizativa y, sin conocer en detalle el funcionamiento de la sección, no es posible determinar si ello podía o no hacerse o cuánto tiempo era necesario o si realmente implicaba una negativa a la concesión de las vacaciones.”

Por otro lado, no toda alteración psicológica del trabajador deriva del mobbing.

La sentencia 06/09/2004 Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha Social nº 1191/2004, rec. 623/2004<sup>862</sup>, señala:”Entiende el que resuelve que los informes médicos a los que hace referencia la parte no constituyen prueba adecuada para acreditar

---

<sup>862</sup> Ponente: Librán Sainz de Baranda, Pedro

Resumen. El mobbing no es una enfermedad, sino un conjunto de conductas de hostigamiento y acoso, sistemáticas y extendidas en el tiempo dentro del ámbito laboral, que inciden en la dignidad personal y profesional del trabajador persiguiendo que éste abandone por propia iniciativa su trabajo. Este acoso puede provocar cuadros de ansiedad, estrés o depresión, pero no significa que toda alteración psicológica o psiquiátrica que pueda sufrir el trabajador derive del mobbing, ni que todo mobbing sea el causante de efectos morbosos sobre quien lo sufre.

Así se ha pronunciado el Tribunal para desestimar el recurso interpuesto sobre reclamación por tutela de los derechos fundamentales, y a que, aunque los informes médicos diagnosticaron en la trabajadora ansiedad, depresión y fobias obsesivas de persecución, no ha quedado probada la existencia de una conducta empresarial que los haya podido provocar y que implique una vulneración de los derechos fundamentales.

Fallo. Por todo lo expuesto procederá previa desestimación del recurso la confirmación de la Sentencia de Instancia, pues la Sala entiende que la doctrina más arriba comentada aplicable al caso de autos, nos lleva a la conclusión que en el caso de autos con los ordinales probados, no se puede declarar la existencia de una conducta por la empresa, que implique vulneración de derechos fundamentales.

la existencia del mobbing y de los concretos y numerosos hechos e incidentes que lo conforman y que la actora renuncia en su demanda, siendo sólo prueba adecuada para acreditar los trastornos psicológicos o psiquiátricos de la actora. Lo dicho deriva de la propia naturaleza del mobbing que no es una enfermedad, sino un conjunto de conductas de hostigamiento y acoso, sistemáticas y extendidas en el tiempo dentro del ámbito laboral. El mobbing como se dijo es una agresión moral protagonizada por terceras personas (compañeros de trabajo, superiores en el trabajo, empresario) que sufre el trabajador en su entorno laboral. Esta agresión se caracteriza por su carácter sistemático, por su persistencia temporal, por consistir en una presión psicológica que a través de diversos mecanismos (humillaciones, críticas hirientes, desprecios, encomienda de tareas degradantes o inútiles, burlas, aislamiento en el trabajo, etc.) incide en la dignidad personal y profesional del trabajador persiguiendo que éste abandone por propia iniciativa su trabajo. Este acoso, cuando existe, puede ser causa de ansiedad, estrés, depresión y otras alteraciones en el trabajador, pero ni toda ansiedad, estrés, depresión o cualquier otra alteración psicológica o psiquiátrica del trabajador deriva del mobbing, ni todo mobbing causa estos efectos morbosos en el trabajador. De lo que se deduce que probado un trastorno de ansiedad o la existencia de una depresión en el trabajador mediante una prueba adecuada como es un informe médico no por ello queda acreditada la existencia de mobbing. En definitiva lo que venimos en llamar mobbing es un conjunto de conductas, de hechos. La existencia de estos hechos o conductas, su concreto contenido, sus circunstancias y su autor ha de ser acreditada mediante prueba adecuada capaz de dar razón de la existencia, bien de cada uno de los hechos concretos que por su naturaleza, finalidad podemos incluir en el concepto de mobbing o bien en términos generales de una serie de conductas o comportamientos que sufre el trabajador y que por su habitualidad y reiteración pueda ser referidas con carácter general y este conocimiento de los hechos tan sólo puede adquirirse de quien presencié o conoció estos hechos o partiendo de los vestigios materiales que dejan las acciones de los hombres (instrucciones escritas, advertencias, sanciones, etc.) y que son manifestación concluyente de su existencia. En el presente no consta que ninguno de los doctores que diagnostican en la actora ansiedad, depresión o fobias obsesivas de persecución secundarias al mobbing hayan presenciado esas conductas, sino que parten de los hechos referidos por la propia paciente, lo que impide que con dichos informes quede acreditada la existencia del mobbing en perjuicio de un tercero. No puede, en este orden de cosas, confundirse el acoso moral con los conflictos, enfrentamientos y desentendidos

laborales en el seno de la empresa por defender los sujetos de la relación laboral intereses contrapuestos. El conflicto, que tiene sus propios cauces de solución en el Derecho del Trabajo, es inherente a éste, al menos en una concepción democrática y no armnicista de las relaciones laborales. Se ha llegado a afirmar que el conflicto es "una patología normal de la relación de trabajo".

La Sentencia 06/02/2009 Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León sede en Valladolid Contencioso-Administrativo sec. 3ª, S 6-2-2009, nº 302/2009 <sup>863</sup>, "No puede, en este orden de cosas, confundirse el acoso moral con los conflictos, enfrentamientos y desentendidos laborales en el seno de la empresa por defender los sujetos de la relación laboral intereses contrapuestos. El conflicto, que tiene sus propios cauces de solución en el Derecho del Trabajo, es inherente a éste, al menos en una concepción democrática y no armnicista de las relaciones laborales. Se ha llegado a afirmar que el conflicto es "una patología normal de la relación de trabajo". "Tampoco el estado de agotamiento o derrumbe psicológico provocado por el estrés profesional, propio de la tecnificación, competitividad en el seno de la empresa, horarios poco flexibles para compatibilizar la vida laboral y familiar, la precariedad del empleo y la falta de estabilidad laboral, debe

---

<sup>863</sup> Ponente: Pardo Muñoz, Francisco Javier

Resumen El TSJ desestima el recurso de apelación interpuesto frente a resolución que denegó la indemnización solicitada por la recurrente como consecuencia de los daños sufridos por el acoso laboral psicológico que la misma alega. La Sala rechaza la pretensión de la actora razonando que existe mobbing cuando se produce un maltrato continuado y deliberado en el trabajo por parte de los compañeros o superiores con el objeto de obtener su salida de la organización o su sometimiento. Indica el Tribunal que el acoso debe ser reiterado, sistemático, producido intencionadamente y persiguiendo un fin, elementos que no concurren en la presente litis y que son necesarios para poder apreciar la situación de acoso que se denuncia en la demanda.

Recurso de apelación núm. 556/08 interpuesto contra la Sentencia de 30 de abril de 2008 dictada en el procedimiento ordinario 80/07 seguido ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 2 de Valladolid, que desestimó el recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña Begoña contra la desestimación por silencio administrativo de la reclamación presentada en fecha 13 de septiembre de 2006 frente a la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León, reclamando la suma de 26.053,26 euros por daños materiales y morales sufridos como consecuencia de la situación de acoso laboral que afirma haber padecido durante la prestación de servicios como Ayudante Técnico de Radiología, considerando la resolución impugnada conforme a Derecho, por entender, en conclusión, que aún admitiendo la existencia de situaciones irregulares a lo largo de la relación de servicios de la actora -nombrada personal interino mediante Orden de 9 de julio de 1994, en puesto de trabajo de Ayudante Técnico de Radiología- y que ésta presenta un menoscabo en su salud, no resulta probado que haya existido un acoso laboral -actuación voluntaria con finalidad consciente de destruirle psicológicamente- como medio antijurídico de provocar en aquélla el daño que sufre en su salud, que es lo que daría lugar a apreciar la existencia de mobbing como causa de la responsabilidad patrimonial que se reclama. Segundo.- Sobre la responsabilidad patrimonial de la Administración en supuestos de acoso moral en el trabajo ("mobbing").

Fallo. Desestimar el recurso de apelación formulado por doña Begoña contra la Sentencia de 30 de abril de 2008 dictada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 2 de Valladolid, que se confirma en su integridad, condenando a la apelante a las costas de esta alzada.

confundirse con el acoso moral, caracterizado por el hostigamiento psicológico intencionado y reiterado.” “Ni siquiera, con todo lo repudiable que pueda ser, manifestaciones de maltrato esporádico, de sometimiento a inadecuadas condiciones laborales o de otro tipo de violencias en el desarrollo de la relación de trabajo son equiparables al propio y verdadero acoso moral. Ello no obstante, algunas últimas legislaciones sobre acoso moral, como la de Québec, Canadá, aceptan identificar el concepto de acoso con un acto único si tiene suficiente entidad denigrante. No es esta línea, sin embargo, la seguida en el reciente Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo firmado el 26-4-2007 entre las principales organizaciones empresariales y sindicales de la Unión Europea, el cual define el acoso como el que se produce cuando "uno o más trabajadores o directivos son maltratados, amenazados o humillados, repetida y deliberadamente, en circunstancias relacionadas con el trabajo". La reiteración o continuidad sigue siendo definitiva para definir el acoso, de manera que las conductas aisladas o esporádicas, por graves que sean, no merecen la calificación de acoso no son destinatarias de las medidas previstas en el Acuerdo", así como que "En la estimación y regulación del acoso moral, dice el Magistrado del TS Varela Autrán, -cuyos puntos de reflexión y de sistematización en el estudio del acoso en el trabajo nos hemos permitido acconducas simulatorias o que sean propias de anteriores enfermedades psíquicas del presunto acosado, como también deben ser excluidas de su concepto las normas y naturales desavenencias o contratiempos en el desarrollo del contrato de trabajo", recordándonos que "En el ámbito judicial se han empezado a dictar resoluciones que abordan directa y específicamente el problema del acoso moral... Tal vez, la primera sentencia del Tribunal Supremo que aborda directa y precisamente el tema del acoso moral, no procede de la Sala de lo Social de dicho Tribunal, reticente a pronunciarse sobre la conceptualización del acoso moral, sino de la Sala Tercera del mismo. La sentencia de 23 de julio de 2001 de la Sala de lo Contencioso del Tribunal Supremo, puede ser considerada como el primer pronunciamiento jurisprudencial respecto del acoso moral en España.

La STSJ de Andalucía en Sevilla de 9 de octubre de 2003, sala de lo social nº 3084/2003, rec. 1761/2003 distingue acoso moral de modificación de puesto de trabajo, señalando:” Se desestima la conceptualización como acoso moral del traslado y la modificación de funciones del actor por su presión de su puesto de trabajo en el fundamento de derecho tercero, señalando “no cabe apreciar en el caso acoso moral ni

hostigamiento en el cambio de funciones y retributivo sufrido por el actor, de acuerdo con las detenidas razones expuestas en la sentencia de instancia, esto es, porque la supresión del servicio que está en el origen de la medida es razonable, de acuerdo con criterios organizativos, al no entenderlo necesario la dirección de la empresa para la actividad productiva de la empresa, que es gestora de los servicios públicos de abastecimiento y depuración de aguas, siendo el servicio suprimido de diseño y maquetación, con publicaciones idóneas para mejorar la imagen de la empresa, pero no esenciales en su ciclo productivo. La razonabilidad de la supresión de su puesto hubiera podido llevar a la amortización del contrato, pero la empresa no prescindió de sus servicios, por lo que la medida es proporcional, adoptando una modificación funcional y de centro, aparte de la retributiva, que se prevé en los arts. 39 y ss ET esto es, prevista por la ley, con un periodo de aprendizaje o adaptación que no es atentatorio a su dignidad o formación, aparte de que comenzó inmediatamente la baja por enfermedad, que cabe ligar con su cambio de actividad, pero no puede considerarse daño psicológico imputable a conducta empresarial, al no apreciarse actos hostiles ni aislados ni en conjunto.”

Para terminar, la sentencia de 07/11/2006 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid Sección Segunda Social nº 839/2006, rec. 3209/2006.<sup>864</sup> concluye : “En fin, en la estimación y regulación del acoso moral, ha de seguirse una línea equilibrada y cuidadosa que aleje de su concepto conductas simulatorias o que sean propias de anteriores enfermedades psíquicas del presunto acosado, como también deben ser excluidas de su concepto las normales y naturales desavenencias o contratiempos en el desarrollo del contrato de trabajo. Decantado, con precisión, el concepto y contenido del acoso moral en el trabajo, se impone, ineludiblemente, su específica regulación tanto desde una perspectiva preventiva como represiva que incluya las consecuencias resarcitorias de todo orden y las sanciones administrativas y penales que se estimen pertinentes.”

---

<sup>864</sup> Vid ut supra.

## 8.2. G Sujetos.

Los sujetos del mobbing son el sujeto activo y el pasivo, pero hay que tener en cuenta a la organización, en cuanto al contexto en el que se produce el mismo y cuyas características pueden favorecer tanto que éste se produzca, como la impunidad de los actores y cómplices activos o mudos y las consecuencias para la víctima.

La jurisprudencia ha tratado este tema en las siguientes sentencias, a modo de relación somera.

En la sentencia del Juzgado de lo Social N° 3, de Vigo, de 28.02.02 se habla de las motivaciones del acosador:” Según los estudiosos del acoso moral o “mobbing”, las

motivaciones del acosador pueden ser múltiples, desde buscar un chivo expiatorio para sus propios fallos, a tratarse de una personalidad psicopática, o por motivos o venganza personal.

Respecto de los sujetos activos, señala la sentencia del Juzgado de lo Social Nº 36, de Madrid, de 29.4.03: "Los agentes del acoso suelen ser mayoritariamente jefes, aunque también existen acosadores entre los mismos compañeros y entre los subordinados.

En cuanto a la víctima, la sentencia del Juzgado de lo Social Nº 2, de Girona, de 19.8.02, dice: "El "mobbing" exige una víctima, un presionado, porque si éste no existe lo único que tendremos será un comportamiento malintencionado o maledicente por parte del sujeto activo, pero no una presión. Cualquier aproximación al problema del "mobbing" parte de los efectos devastadores que tiene, tanto por la patología grave que en muchos casos va aparejada en la víctima (depresión, trastornos de ansiedad, insomnio), como por el coste que tiene la situación para la propia empresa (despidos, bajas por enfermedad, crisis en el ambiente laboral) "

En la referencia que hemos hecho a la actitud de la organización, incide la sentencia del Juzgado de lo Social Nº 3, de Vigo, de 28.02.02, cuando señala: "Aparte de la sensación de indefensión ante la inactividad de la Empresa frente las denuncias de acoso psicológico de la actora, la reacción de estrés y ansiedad, suele ser una de las consecuencias más frecuentes del "mobbing".

La responsabilidad del acosador puede deberse a su actuación concreta o a su obligación derivada de ser garante de los derechos constitucionales del personal a su servicio. El auto de 24/10/2003 del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 18 de los de Madrid<sup>865</sup>. Dice: "La actora en su entiende que el sujeto activo del acoso puede

---

<sup>865</sup> Vid ut supra.

Contra Resolución desestimatoria presunta de la reclamación Previa a la vía Judicial interpuesta el 3 de diciembre de 2003, de conformidad con lo establecido en los artículos 114 y siguientes de la Ley de esta Jurisdicción (RCL 1998\1741).

Auto que deniega resolución desestimatoria presunta, previa a la vía judicial. Reclamación por vulneración de derechos fundamentales.

Fallo. Que debo estimar en parte la demanda formulada por Doña María del Carmen R. M., representada y defendida por el Letrado Sr. Pardo Serrano, contra Resolución desestimatoria presunta de la reclamación previa a la vía Judicial interpuesta el 3 de diciembre de 2003, de conformidad con lo



ser directamente el empleador al que se prestan los servicios o bien éste puede ser un mero espectador no por ello exento de responsabilidad, cuando la actividad de hostigamiento se produce por superiores jerárquicos, dentro del círculo de la relación contractual. Que la legitimación pasiva corresponde al Ayuntamiento de Fuenlabrada en su calidad de empleador y garante de los derechos constitucionales del personal a su servicio.

En el fundamento derecho noveno en relación con la ausencia de legitimación ad causam de un Ayuntamiento que ha sido de mandado se justifica la responsabilidad de éste, ante un acoso que tuvo lugar en su Ayuntamiento en :....”En el Decreto de 9 de enero de 2003 se reconoce que: según el art. 21 de la Ley de bases de Régimen Local 7/85 ( RCL 1985\799 y 1372) , el Alcalde ostenta la dirección del personal y velar por el cumplimiento de la legislación vigente en materia de los derechos de los trabajadores. Esa obligación de velar por el cumplimiento de la legislación vigente en materia de los derechos de los trabajadores se concreta en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre ( RCL 1995\3053) , de Prevención de Riesgos Laborales, cuyo ámbito de aplicación se establece en los siguientes términos: Artículo 3.1, esta ley y sus normas de desarrollo serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ( RCL 1995\997) , como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal civil al servicio de las Administraciones públicas, con las peculiaridades que; en este caso, se contemplan en la presente ley o en sus normas de desarrollo. “Cuando en la presente ley se haga referencia a trabajadores y empresarios, se entenderán también comprendidos en estos términos, respectivamente, de una parte, el personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario y la Administración pública para la que presta servicios, en los términos expresados en la disp. Adic. 3ª de esta ley, y, de otra, los socios de las cooperativas a que se refiere el párrafo anterior y las sociedades cooperativas para las que prestan sus servicios. Por lo dicho, no cabe duda que al Ayuntamiento demandado le es de plena aplicación lo dispuesto en el artículo 14 relativo al Derecho a la protección frente a los riesgos laborales:

---

establecido en los artículos 114 y siguientes de la Ley de esta Jurisdicción ( RCL 1998\1741) y siendo parte demandada el Ayuntamiento de Fuenlabrada, representado y defendido por el Letrado Sr. Benítez de Lugo, y con intervención del Ministerio Fiscal, por considerar vulnerados los Derechos susceptibles de Amparo, recogidos en los artículos 15 y 18 de la Constitución Española ( RCL 1978\2836) y condeno al Ayuntamiento al pago a la actora de la indemnización de 17.105 Euros en concepto de Daño Moral.

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.”“Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. El empresario desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

3. El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.”

A la vista de todo lo dicho en el presente fundamento, hay que concluir que el Ayuntamiento aquí demandado viene legitimado pasivamente pues de lo que trata es de un recurso de un posible daño causado a una trabajadora a su servicio, nombrada por el Ayuntamiento que se encuentra bajo la jefatura superior del Alcalde, cuya nómina le abona el Ayuntamiento que es el empleador, que forma parte del «personal al servicio de la entidad local», y frente a ella, el Ayuntamiento ostenta la obligación de velar por el cumplimiento de la legislación vigente en materia de los derechos de los trabajadores, y en concreto de garantizar la aplicación de los términos previstos en la Ley de Protección frente a los riesgos laborales. En definitiva, existiría una responsabilidad del Ayuntamiento, por mucho que sus autoridades estuvieran alejadas de la realidad diaria dado que los hechos ocurren en el seno del Consistorio.”

La sentencia de 30/01/2008 del Tribunal Supremo, de la Sala Cuarta Social rec. 2543/2006 <sup>866</sup> en cuanto al litisconsorcio pasivo necesario en esta materia ante la jurisdicción laboral y en protección de derechos fundamentales, dedica el fundamento de derecho tercero a analizar, en primer lugar, la cuestión que se suscita en el primer tema de contradicción o primer motivo del recurso de Cespa, que se refiere, como se acaba de exponer, a la existencia o no de litisconsorcio pasivo necesario en este proceso con respecto al Encargado, Juan Miguel, que es a quien realmente se imputa la conducta constitutiva de acoso moral que constituye la base esencial de la pretensión ejercitada en este proceso. Y dice: "No cabe duda que, en relación a esta cuestión, la sentencia del TSJ de Castilla-La Mancha aquí recurrida entra en clara contradicción con la sentencia de la Sala de lo Social de Las Palmas del TSJ de Canarias de 26 de enero del 2001. La recurrida no "aprecia la necesidad de code mandar al acosador", y por ello rechaza la excepción de litisconsorcio pasivo necesario alegada por la empresa. En cambio, la mencionada sentencia referencial mantiene que en casos análogos a los comentados, tiene que ser llamado al proceso el sujeto o sujetos que hayan sido los autores directos del acoso, y por ello dispuso la nulidad de la sentencia de instancia y de todas "las actuaciones seguidas desde la presentación del escrito de demanda a fin de que el actor proceda a ampliarla contra quienes aparezcan como autores directos de la conducta lesiva denunciada". Se destaca que esta sentencia referencial versó también sobre una acción de tutela de derechos fundamentales, por un pretendido acoso moral, en la que la

---

<sup>866</sup> Ponente: Gil Suárez, Luis

Resumen Estima el TS el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa demandada contra sentencia que declaró que la trabajadora había sido sometida a una situación de *acoso moral* con perturbación de sus derechos fundamentales. Acoge la Sala la excepción propuesta de defectuosa constitución de la relación jurídico procesal, por existencia de litisconsorcio pasivo necesario, y declara la nulidad de las actuaciones por entender que la demanda presentada, en la que la trabajadora alegó haber sufrido *acoso moral* por parte de su encargado, debía dirigirse, no sólo contra la empresa como así fue, sino también contra el acosador, pues de lo contrario se estaría dejando fuera del proceso al principal responsable del "*mobbing*", el infractor más directo y propio de los derechos fundamentales, lo que no concuerda muy bien con la naturaleza y finalidad esencial de esta modalidad procesal, que no es otra que la tutela de esos derechos fundamentales y la interdicción de toda conducta lesiva de los mismos. Formula voto particular la Excm. Sra. Magistrado D<sup>a</sup> Milagros Calvo Ibarlucea.

Fallo Estimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina, interpuesto por el Letrado D. José Manuel Ávila Lafuente en nombre y representación de la empresa "C., S.A.", contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, de fecha 20 de abril de 2006, recaída en el recurso de suplicación num. 269/06 de dicha Sala, y en consecuencia casamos y anulamos dicha sentencia recurrida dictada por el TSJ de Castilla-La Mancha. Y resolviendo el debate planteado en suplicación, estimamos la excepción de defectuosa constitución de la relación jurídico procesal, por existencia de litisconsorcio pasivo necesario, y por ello declaramos la nulidad de todas las actuaciones del presente proceso, a partir del momento inmediatamente posterior a la presentación de la demanda, a fin de que, en base a lo que establece el art. 81 de la LPL, se conceda a la demandante el plazo improrrogable de cuatro días para que amplíe dicha demanda y la dirija también, como codemandado en ella, contra Juan Miguel. Sin costas

demanda se había dirigido únicamente contra la empresa para la que trabajaba el actor, pero no se había demandado a las personas a quienes éste imputaba la realización directa de la conducta constitutiva del acoso (los auditores de la empresa que realizaron una auditoría en la Delegación de la misma que dirigía dicho demandante).

El fundamento de derecho cuarto se aclara la necesidad del litisconsorcio pasivo necesario.” 2).- En los supuestos en que el acoso laboral ha sido llevado a cabo, no por el empresario, sino por un trabajador de la empresa, si se deja fuera del proceso a este trabajador que es, precisamente, el principal responsable del "mobbing", el infractor más directo y propio de los derechos fundamentales, ello no concuerda muy bien con la naturaleza y finalidad esencial de esta modalidad procesal, que no es otra que la tutela de esos derechos fundamentales y la interdicción de toda conducta lesiva de los mismos. En el caso de autos, como suele acontecer en la mayoría de casos análogos, a los efectos de la persecución e imposición de las sanciones correspondientes al acoso moral, todas las conductas y actuaciones relativas al mismo, sea quien sea el autor de las mismas, forman un todo unitario, constituyen una realidad claramente cohesionada. Y este carácter unitario exige también un tratamiento procesal unificado; la unidad y conexión de las situaciones y conductas acontecidas obliga a que su enjuiciamiento se lleve a cabo en un mismo proceso. Parece contrario a razón y carente de sentido dar un tratamiento procesal separado y distinto a las responsabilidades y consecuencias derivadas de una misma actividad acosadora. Es más, ese todo unitario, esa realidad única tiene un núcleo esencial y básico que está formado por los actos del acosador constitutivos del "mobbing". Las actuaciones o modos de proceder de otras personas o entidades diferentes que están comprendidas también en el ámbito de ese acoso laboral, tienen en cambio, en relación con la vulneración de los derechos fundamentales, una importancia menor, un carácter más secundario y circunstancial. Por eso no parece aceptable que la acción que se ejercita en defensa de esos derechos fundamentales vulnerados, se dirija únicamente contra alguno o algunos de los posibles responsables secundarios, cuya implicación en el acoso es mucho menos relevante y trascendente, y que, en cambio, no se dirija contra el verdadero acosador, contra el causante real, propio y directo del "mobbing". “Con respecto al litisconsorcio, esta Sala en dos sentencias de fecha 19 de junio del 2007 (recursos nº 4562/2005 y 543/ 2006) ha especificado que "se trata de llamar al proceso a todos aquellos que puedan resultar afectados, en sus derechos e intereses, por el proceso judicial seguido, bien porque así lo imponga la Ley o porque

vengan vinculados con el objeto de la controversia. La razón de ser de la excepción procesal de referencia se halla en el principio constitucional de tutela judicial efectiva y de evitación de indefensión que proclama el artículo 24 de la Constitución Española y, precisamente por ello, se halla establecida la posibilidad de apreciación de oficio de tal defecto procesal."

"Y la sentencia de este Tribunal de 16 de julio del 2004 (rec. nº 4165/2003 ) declaró: a).- "El litis consorcio pasivo necesario, figura que tiene ya hoy configuración legal (art. 12.2 y 116.1.3º LEC ) de creación jurisprudencial (sentencias, entre otras muchas, de 26-9-84, 3-6-86, 1-12-86, 15-12-87, 17-2-00, 31-1-01 y 29-7-01 de esta Sala IV y de 3-7-01 y 1-12-01 de la Sala I) obedece a la necesidad de integrar en el proceso a cuantos sean titulares de la relación jurídico-material controvertida, bien porque su llamamiento venga impuesto por una norma legal, bien porque dicha necesidad se desprenda de la propia relación jurídica material que da soporte al litigio"; b).- "La necesidad de esa actuación judicial de oficio encuentra su razón de ser en que el litisconsorcio pasivo necesario o, en otros términos, la correcta configuración de la relación jurídico-procesal, es una cuestión que por afectar al orden público (SSTC 165/1999 ) queda bajo la vigilancia de los tribunales y obliga al juzgador a preservar el principio de contradicción y el derecho a la tutela judicial efectiva sin indefensión de quienes deben ser llamados al proceso como parte"; c).- "El Tribunal Constitucional recuerda en sus sentencias 335/94 y 22/4/1997 que "la jurisprudencia social viene sosteniendo, en general, que el juzgador, de oficio y a través de este cauce, debe velar por la correcta constitución de la relación jurídico-procesal en las situaciones de litisconsorcio pasivo, a fin de conseguir, salvaguardando el principio de audiencia bilateral, que la cosa juzgada material despliegue sus efectos y de evitar que se dicten eventuales fallos con contradictorios sobre un mismo asunto (SSTS de 15 de diciembre de 1987; 14 de marzo, 19 de septiembre y 22 de diciembre de 1988; 24 de febrero, 17 de julio y 1 y 11 de diciembre de 1989 y 19 de mayo de 1992)". Y también que "no se trata de una mera facultad, sino de una auténtica obligación legal del órgano judicial" (SSTC 118/1987, 11/1988, 232/1988, 335/1994, 84/1997, 165/1999 y 87/2003 )." "Las consideraciones expuestas en los párrafos precedentes ponen en evidencia que en el caso de autos, el litis consorcio alcanza necesariamente al Encargado de Cespa a quien la actora imputa la realización de la conducta constitutiva del acoso, pues según tal imputación es el autor real y directo de esa conducta, y por tanto, si los hechos

denunciados son ciertos, será el verdadero acosador, el principal vulnerador de los derechos fundamentales de dicha trabajadora. Por ello, es obvio que la acción ejercitada y las pretensiones debatidas en esta litis, afectan de lleno a los derechos e intereses de ese Encargado, de ahí que tales pretensiones para hacerse efectivas, no sólo se han de dirigir contra la empresa, sino también frente a él; pues si así no se hace se infringen los arts. 24-1 y 18-1 de la Constitución. Era necesario, por consiguiente, haber demandado también al citado Encargado protagonista principal de los actos constitutivos del mobbing, según los hechos de la demanda.”

4).- Conviene destacar que del contenido de los arts. 180 y 181 de la LPL, se desprende que, en los casos similares al que se trata en el presente proceso, en los que el acoso moral ha sido realizado, no por el empresario, sino por un trabajador de la empresa, es preciso demandar también a ese trabajador, habida cuenta que:

4.1.- Debe tenerse en cuenta, como punto de partida esencial, que el art. 181 incluye expresamente entre las demandas de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, a aquéllas que pretenden ejercer esta tutela frente al "acoso" que sufran los trabajadores; y que tal acoso ha de ser el que se produzca "en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social". Por tanto el acoso a que esta norma se refiere es todo aquél que exista "en el ámbito de las relaciones jurídicas" de trabajo, no haciendo la misma a tal respecto distingo ni exclusión alguna, de modo que este precepto no sólo comprende el acoso (sea moral sea sexual) que lleve a cabo el empresario frente al trabajador, sino también el efectuado contra éste por cualquier otro empleado de la empresa, cualquiera que sea su rango o condición; ésto es claro, pues todas estas diferentes clases de acoso se suscitan y presentan "en el ámbito" propio de las relaciones de trabajo.

4.2.- El art. 180-1 de la LPL establece que la sentencia que recaiga en esta clase de juicios, si considera existente la vulneración denunciada, declarará "la nulidad radical de la conducta del empleador, asociación patronal, Administración pública o cualquier otra persona, Entidad o corporación pública o privada", así como también "ordenará el cese inmediato del comportamiento" vulnerador de los derechos fundamentales "y la reposición de la situación al momento anterior a producirse el mismo" y también "la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que

procediera". A la vista de la dicción literal de este artículo, parece claro que en los procesos a que nos venimos refiriendo, se tiene que demandar no sólo a la empresa de que se trate, sino también a todas las personas o entidades, de cualquier clase que sean, que hayan intervenido de una forma u otra en la vulneración del derecho fundamental; así se deduce del mandato de esta norma que dispone se declare la nulidad de la conducta de todas esas personas y entidades, el cese de tal comportamiento y la reparación de las consecuencias derivadas de él mismo. Esto es claro, habida cuenta que si, según este precepto, la sentencia que ponga fin a ese juicio tiene que contener esas declaraciones y condenas que alcanzan a todas esas personas u organismos, no cabe duda que respecto a todas ellas existe litisconsorcio pasivo necesario.”

Ante lo anteriormente recogido, el fundamento de derecho quinto, concreta:”1). - El acoso moral que la actora denuncia en la demanda origen de este proceso, tiene una naturaleza indiscutiblemente laboral, toda vez que el mismo se produjo en la realización del propio trabajo de la actora; y no como algo tangencial o accesorio, sino constituyendo parte de la estructura esencial y básica de las actividades laborales que tenía que desarrollar la demandante. Téngase en cuenta que el comportamiento acosador se imputa al Encargado que dirigía la cuadrilla en que estaba integrada la actora, es decir a la persona que ejercía funciones de mando y control directo sobre ésta, por lo que dicho acoso tenía lugar precisamente en el ejercicio de esas funciones de mando y control; de ahí que, no pocos de los hechos que en la demanda se denuncian se produjeron en las órdenes, instrucciones, advertencias y controles que el Encargado daba a la demandante por razón del trabajo que ésta tenía que llevar a cabo. Por tanto el acoso moral examinado en este proceso se encuentra claramente dentro del ámbito y contenido esenciales y propios de las relaciones de trabajo tanto de la actora como del citado Encargado.”

Siguiendo esta doctrina de la responsabilidad del empresario por actos de acoso de sus trabajadores, la STC 74/2007, de 16/04/2007, Tribunal Constitucional Sala Segunda<sup>867</sup> en materia de vulneración parcial del derecho a la tutela judicial efectiva

---

<sup>867</sup> Ponente: Rodríguez Arribas, Ramón

Resumen El TC, en el presente supuesto, recaza que la responsabilidad que pesa sobre el trabajador o demandado, por lesionar el derecho a la integridad física y mental de una compañera de trabajo, ahora recurrente, pueda hacerse extensiva a la empleadora. Ello es así por cuanto estima que para poder imputar como responsable a una empresa respecto de las conductas transgresoras de un derecho

(resolución fundada en Derecho) no apreciaba el acierto en la denegación de responsabilidad de la empresa en la patología psíquica causada por el jefe directo en una sentencia de la jurisdicción social que desestima una demanda de protección del derecho a la integridad moral porque al trabajador codemandado no se le puede atribuir la vulneración del derecho fundamental. La justificación se da en el fundamento de derecho 4: “ En los términos planteados no cabe sino apreciar que la Sentencia recurrida es manifiestamente irrazonable y carente de una auténtica fundamentación en Derecho. En efecto, no resulta razonable y es contradictorio considerar que el demandado Sr. C.B. no puede ser autor de una vulneración del derecho fundamental a la integridad física y moral de la demandante cuando la propia resolución ha considerado acreditados los hechos descriptivos de la conducta del demandado y ha considerado, igualmente, que tal conducta habría podido ser considerada causa de despido de éste.” “Hay, por lo demás, una manifiesta falta de fundamentación en la resolución recurrida que infringe la exigencia de una motivación reforzada en aquellos supuestos en que el derecho a la tutela judicial efectiva se impetra para la tutela de un derecho fundamental sustantivo. En efecto, la Sentencia no explica el por qué de la pretendida imposibilidad de imputación de la vulneración del derecho fundamental a quien ha sido declarado autor de los hechos determinantes de la misma y es lo cierto que tal imposibilidad ni es en modo alguno evidente, antes al contrario, ni puede entenderse razonada de manera implícita en la Sentencia. Como pone de relieve el Ministerio Fiscal en su informe, el derecho a la integridad física y moral constituye un derecho erga omnes, que puede ser, por ello, vulnerado tanto por los poderes públicos como por los particulares. Del mismo modo, no reviste duda alguna que los derechos fundamentales operan en el ámbito de las relaciones laborales (por todas, STC 80/2001, de 26 de marzo, FJ 3, con cita de la STC

---

fundamental que un trabajador ejerce sobre otro, es preciso que aquella conozca, consienta y no sancione dicha conducta, de lo contrario, tal responsabilidad solo puede recaer sobre el propio trabajador que las realiza.

Recurso de amparo 4124-2003. Promovido por doña María Teresa L.M. frente a la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid que, en grado de suplicación, desestimó su demanda contra Perfumerías Gal, S.A., y otro sobre indemnización por daños psíquicos de estrés laboral.

Fallo Otorgar parcialmente el amparo solicitado por D<sup>a</sup> María Teresa y, en su virtud:

1º Declarar que se ha vulnerado su derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE).

2º Restablecerla en la integridad de su derecho y, a tal fin, anular la Sentencia de 1 de abril de 2003 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, dictada en el recurso de suplicación núm. 914-2003 EDJ 2003/116496 interpuesto contra la Sentencia de 10 de junio de 2002 del Juzgado de lo Social núm. 33 de Madrid (autos 459-2002), retrotrayendo las actuaciones al momento procesal oportuno a fin de que por la Sala se dicte nueva Sentencia respetuosa con el derecho fundamental vulnerado, de conformidad con lo dispuesto en el fundamento jurídico 7.

3º Desestimar la demanda en todo lo demás.



88/1985, de 19 de julio, FJ 2), aunque resulten modulizados por el contrato de trabajo, según hemos recordado con reiteración (entre otras muchas, SSTC 80/2001, de 26 de marzo, FJ 3; 20/2002, de 28 de enero, FJ 4; 213/2002, de 11 de noviembre, FJ 7; y 126/2003, de 30 de junio, FJ 7). Tampoco es cuestionable que las lesiones de derechos fundamentales de los trabajadores pueden producirse como consecuencia de actuaciones no sólo del empresario o de quienes ejercen los poderes del empresario en la empresa, en particular de los superiores y mandos jerárquicos, sino también de los restantes trabajadores (así ha sido apreciado, por ejemplo, en materia de libertades de información y expresión, en la STC 126/1990, de 5 de julio, FJ 4 o, en relación con los supuestos de acoso sexual, en la STC 224/1999, de 13 de diciembre, FJ 3).”“De todo ello es, por lo demás, exponente el propio procedimiento de tutela de los derechos fundamentales en cuyo seno se han adoptado las resoluciones ahora recurridas y en el que, como pone también de relieve el Ministerio Fiscal, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia no ha declarado la inadecuación del procedimiento o, incluso, la incompetencia de la jurisdicción laboral para conocer de la demanda y juzgar de la presunta vulneración del derecho fundamental de un trabajador cometida por otro trabajador de la empresa —por lo demás, director comercial y técnico de la misma y superior jerárquico inmediato de la demandante—, sino que, sin ponerla en cuestión, ha resuelto sobre lo que se le planteaba, declarando, sin embargo, la imposibilidad de que el demandado sea autor de la vulneración de derechos fundamentales que deriva de los hechos cuya autoría ha quedado acreditada.”“Debemos concluir, por ello, que la resolución judicial que así lo ha declarado, revocando parcialmente la Sentencia de instancia, que condenó al Sr. C.B. por vulneración del derecho fundamental a la integridad moral de la demandante, carece de una fundamentación en Derecho razonable y motivada y es, por ello, contraria al derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) de la demandante de amparo.”

## 8.2. H Casos de acoso probado

No todas las sentencias acogen la pretensión de condena por acoso. Podemos señalar algunas que lo hacen:

“En el caso existe acoso moral si la víctima sufrió una conducta de presión constante y denigrante, tendente a que abandonase la empresa con coste o no (por dimisión), y a cuyo fin resultaba indiferente la afectación psíquica de la trabajadora y si se le creó un ambiente laboral irrespirable que le obligara al comportamiento objeto, esto es, la denigración laboral que busca provocar la autoeliminación del trabajador (abandono laboral o, en su defecto, la baja médica) (Sentencia del Juzgado de lo Social Nº 2, de Girona, de 19.8.02).

En la sentencia del Juzgado de lo Social Nº 1, de Bilbao, de 22.3.02, condenatoria, se dice:” El actor ha padecido la conducta desorbitada de un superior quien, a la búsqueda inercial de un resultado empresarial positivo ha desoído los mínimos laborales, sociales y personales con el asentimiento o pasividad del empresario cuyo resultado confora la consecución de l fin empresarial pero ha permitido y causalizado no ya como figura prototípica de l acoso psico-laboral y moral sino como ejemplo excepcional de la existencia de unos malos tratos de palabra, obra u omisión que producidos por la empresarial perjudican y menoscaban los derechos básicos del trabajador”

En relación a la indemnización que pueda proceder ante una condena por acoso laboral, la sentencia del Juzgado de lo Social Nº 1, de Santa Cruz de Tenerife, de 24.2.03 señala:”Si de la prueba practicada reflejada en la declaración de hechos probados se desprende que ha existido una verdadera actitud de desprestigio personal y profesional hacia el actor, manifestado en su ámbito profesional y social y la existencia de una actitud de represalia frente al actor, ha y que valorar la gravedad de los actos para determinar la indemnización que pueda proceder como consecuencia de ello .”

La STSJ Castilla-La Mancha, de 28.5.02 nº 957/2002, rec. 434/2002<sup>868</sup> acoge la petición de condena y continúa:”Cabe considerar que la actora ha sido objeto de una

---

<sup>868</sup> Ponente: Rentero Jover, Jesús

Resumen El Tribunal acuerda estimar el rec. de suplicación interpuesto por la actora, y revoca la sentencia que no acogió su pretensión, en los autos seguidos en reclamación por despido. Apunta la Sala que en el presente caso, y del relato de los hechos declarados probados se desprende, que la trabajadora ha sido objeto de una situación injustificada de persecución laboral, con insultos hacia su persona, y con descalificaciones públicas de su trabajo; así con cambios a puesto de trabajo de menor cualificación, generando todo ello en la misma una situación de percepción de persecución en el trabajo, que ha dado lugar a una perturbación de su estabilidad psico-física, necesitada de asistencia médica, con tratamiento psiquiátrico y medicación, siendo objeto de una situación de IT para el trabajo, que en el momento del

situación injustificada de persecución laboral, con insultos hacia su persona (fundamento jurídico prim ero, con valor fáctico pese a su inadecuada ubicación ) y co n descalificaciones públicas de su trabajo, con cam bios a puesto de trabajo de menor cualificación, generando t odo ello en la m isma una situación de percepción de persecución en el trabajo, que ha dado lugar a una perturba ción de su estabilidad psico-física, necesitada de asistencia médica, con tratamiento psiquiátrico y medicación “

Cercano al mobbing, pero sin considerarlño tal, la sentencia del Juzgado de lo Social N° 30, de Madrid, de 18.3.02 dice:”E l actor ha sido som etido por parte de sus superiores jerárquicos a com portamientos hostiles, funda mentalmente m odoles, consumados y expresos que lo han afectado psicológicamente, sin que por la intensidad, periodicidad y contenido, puedan ser consider ados com o s ituaciones tensas, dado el carácter de ilegitimidad que las preside “

En relación a la diferenciación del mobbing con un conflicto laboral, la sentencia del Juzgado de lo Social N° 2 de Pamplona Iruña, de 24.9.01 aclara:”La presencia de cualquier conflicto no determ ina la presencia de un hostigam iento laboral. Sin em bargo, no estam os hablando aquí de l conflicto. Nos referim os a un tipo de situación com unicativa que am enaza infling ir al ind ividuo perju icios psíqu icos y físicos.”“El “m obbing” al que ha sido som etido la actora ha m otivado una reacción mixta ansiedad depresión, concepto este que no está catalogado en España ni com o enfermedad profesional ni com o enferm edad com ún pero que ha com enzado a manejarse, y que se define com o una for ma de acoso en el trabajo por la que un individuo o un grupo de individuo s se com portan abusivamente con palabras, gestos u otro modo que atenta contra uno o varios empleados con la subsiguiente degradación del

---

acto de juicio ya alcanzaba más de tres meses. Co ncluye el TSJ di ciendo que todo ello, co nforma una situación que, cuando menos, da lugar a la aceptación de la situación extintiva solicitada al amparo del art. 50 ET, m odalización la boral del a rt. 1124 CC, al e ncontrarnos ante una act uación e mpresarial de la suficiente gravedad

Fallo Que, con estimación del recurso form alizado por parte de la representación letrada de Dª Verónica contra la Se ntencia del Juzgado de lo Social de Cuenca , de fecha 5-2-02, dictada en los autos 709/01 sobre solicitud de extinción del c ontrato de trabajo, i nstada co ntra la empleadora "R ., S .A.L.", procede la revocación de la misma y que, con estimación de la demanda presentada, se declare la extinción del c ontrato de trabajo que unía a las partes, co n efectos des de la fecha, co n derecho a percibir de la empleadora de mandada, e n concepto de i ndemnización por la indicada extinción de su c ontrato, la cantidad de 4.899,15 (cuatro mil ochocientos noventa y nueve con quince) euros.

clima laboral, que exige una prolongación y manifestación a lo largo de un periodo importante de tiempo, como mínimo de seis.”

En el ámbito laboral se ha amparado frente al acoso laboral como vulneración de derecho fundamental en la sentencia del Juzgado de lo Social N° 27, de Madrid, sentencia 507/2002:” Estando acreditada la situación de acoso moral al que la actora ha sido sometida, se considera vulnerado el derecho fundamental a respetar su dignidad en el ejercicio de la prestación de servicios por lo que corresponde indemnizarla por los daños y perjuicios morales y materiales sufridos.”

En la Sentencia del TSJ de Cataluña de 2 de junio de 2006 n° 302/2009, rec. 556/2008<sup>869</sup>. Se confirma la sentencia que acogió la pretensión resolutoria de cese instada por el trabajador. Se está claramente y en esencia ante una degradación de las funciones del trabajador que ha pasado de ser el responsable de informática de la empresa en los 20 últimos años a poseer un único ordenador personal que no tenía acceso a los más elementales instrumentos de informática, estando ante un supuesto claro de modificación sustancial de sus condiciones de trabajo que perjudican su formación profesional y menoscaban su dignidad, que justifican ampliamente la aplicación del Art. 50 ET, hechos que al no haberse producido de un modo instantáneo, es decir, mediante una decisión concreta de la empresa, sino durante el transcurso de varios meses y de forma gradual llegando a la marginación completa del trabajador con un vaciamiento íntegro de sus funciones, puede ser incluido también en el concepto de *acoso moral* dado por H. Leimann.”

El Auto 24/10/2003 Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 18 de los de Madrid<sup>870</sup> trata la relación entre acoso moral y sexual en el trabajo, considerando al sexual como moral según las circunstancias en que se produce. El fundamento de

---

<sup>869</sup> Ponente: Falguera Baró, Miguel Ángel

Fallo Que hem de desestimar i desestimem el recurs de suplicació interposat per Juan Pablo contra la sentència dictada pel Jutjat Social de Tortosa en data 2 de gener de 2006, recaiguda en les actuacions 380/2005, en virtut de demanda deduïda per la dita part actora contra COMUNITAT DE REGANTS-Sindicat Agrícola De L'ebre en reclamació per acomiadament i, en conseqüència, hem de confirmar i confirmem íntegrament la dita resolució.

<sup>870</sup> Vid ut supra

derecho décimo dice :” Entrando en el fondo de la cuestión relativa a si ha habido vulneración de los Derechos Fundamentales alegados por la demandante, debe partirse de hechos probados. “En primer lugar, y puesto que lo que ha de declararse es si ha habido Acoso Sexual o Acoso Moral, debe tenerse en cuenta que como se dijo en la Sentencia del TSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 15/7/02 : «Conviene asimismo poner de manifiesto, que como ha tenido ocasión de razonar esta Sala, en Sentencia núm. 6797/2001, de 4 de septiembre (Rollo núm. 9349/2000) ) , dictada en caso similar, " Son evidentes las dificultades probatorias del acoso sexual en el trabajo, ya que por lo general se lleva a cabo en un marco de clandestinidad o cuando menos no se acompaña de publicidad, lo que si no imposibilita la prueba directa, sí que ésta resulta extremadamente difícil. En la mayoría de los casos no existen testigos o, si los hay, no se comprometen por el miedo a que el empresario pueda tomar represalias por sus declaraciones, no existiendo normalmente tampoco evidencias físicas, salvo si el acoso se ha producido acompañado de actos violentos de cierta entidad, por lo que en muchas ocasiones no existe más constancia que el testimonio de la propia víctima, dotando de especial relevancia su declaración. De ahí, que la estimación de suficiencia probatoria deba proyectarse sobre notas de verosimilitud subjetiva y objetiva"».

Transcribimos el fundamento de derecho undécimo en su integridad , dada la importancia del tema:” A la vista de los hechos acreditados cabe preguntarse si el hecho de que los comentarios de contenido sexual fueran hechos o no con intención de obtener un contacto sexual, ello sería relevante o por el contrario si ello constituiría una conducta libidinosa... desarrollada en el ámbito laboral de la empresa, que al no ser deseada por la actora, era ofensiva, hostil, intimidatoria y humillante para la trabajadora, violentando el derecho a su libertad, de manera que los comentarios, insinuaciones y atenciones deben calificarse como acoso sexual; conducta que fue lo suficiente grave, por su intensidad , reiteración y efectos sobre la salud mental de la trabajadora, generadora de un entorno hostil e incómodo objetivamente considerado, no sólo sentido como tal por la víctima... (Sentencia del TSJ de Cataluña ya citada).

El mismo TSJ de Cataluña, en sentencia de fecha 11/6/02 establece que son elementos definidores del acoso sexual los siguientes: conducta con tendencia libidinosa ... no deseada por la destinataria y ... lo suficientemente grave por su intensidad, reiteración y efectos sobre su relación laboral; Y dicho ánimo de rechazo a la conducta

acosadora se pone de manifiesto precisamente con la reclamación previa (sentencia del TS de 6-3-02). De lo dicho se desprende por lo tanto que los frecuentes comentarios que el Sr. C., dirigía a la actora y que tenían contenido sexual constituyen una conducta que ha de ser considerada como de acoso sexual, (tuvieran o no como intención el obtener un contacto sexual) o que unidos a los demás hechos probados (aislamiento, asignación de funciones ajenas a su puesto de trabajo, trato discriminatorio y grosero) pudieran constituir acoso moral. El Concejal según pa rece celebraba sus comentarios con risas y no se sabe si reparaba en si la destinataria compartía ese supuesto «sentido del humor», y si eran bien recibidos sus comentarios. En cualquier caso, en la prueba testifical acudió al argumento de que se trataba de un ambiente joven, «cosas sin importancia». Sin embargo, esta óptica no puede ser compartida en esta resolución, pues dichos comentarios sólo pueden caracterizarse como «sexistas», y descalificadores, en los que la mujer no es considerada más que como un objeto sexual. En definitiva, se trata de la consideración al empleado como una de sus «cosas», sin que se tenga en cuenta en el trato con él su sensibilidad o susceptibilidad, lo que no puede más que tener efectos perniciosos en la salud mental, generando un clima de hostilidad. En definitiva, como se dice en la Sentencia del TSJ de Cataluña de 6/6/01 : *«No estamos ante un supuesto en el que la actuación denunciada se limite a las simples bromas, chanzas y comentarios de mal gusto que pueden darse con más o menos frecuencias en los centros de trabajo, sino ante una conducta reiterada, persistente e individualizada, en el ámbito físico de una pequeña tienda en la que únicamente prestan servicios los dos litigantes, afectando, por ello, de forma especialmente grave al normal cumplimiento de la prestación laboral, al crearse un clima desagradable, incómodo, hostil, ofensivo y humillante, que incidió en el equilibrio psicológico de la trabajadora, provocándole una importante situación de estrés que la obligó a recibir tratamiento de psicoterapia».*

Lo cierto es que dichos comentarios se daban en una «interacción asimétrica» (M.-F. H., *«El Acoso Moral»*), una relación jerárquica en la que no resulta posible poner límite a la «omnipotencia del otro».

Resulta indiferente asimismo cual fuera la intención del Sr. C. pues el acoso sexual ambiental se produce «cuando el sujeto activo crea un entorno laboral infraductor, hostil o humillante para el trabajador, sin que ello conlleve una específica repercusión en la permanencia en el trabajo o en las condiciones laborales de la persona

afectada». ( Sentencia del TSJ de Andalucía 6/4/98 ).

Y en concreto la conducta acreditada de manipulación de las relaciones de la actora con terceros, podría estar encuadrada dentro del término Acoso Moral, pues siguiendo lo manifestado en sentencia del TSJ de Valencia, Sala de lo Contencioso-Administrativo de 25/9/01 : *«Entre las conductas de persecución psicológica o acoso moral se encuentran las que pretenden atentar contra la reputación de la víctima (ridiculizándola públicamente por múltiples causas), contra el ejercicio de su trabajo (encomendándole tareas de excesiva dificultad, o trabajo en exceso o recriminándole por unos supuestos malos resultados de su tarea) o, como puede considerarse en el presente caso, manipulando su comunicación e información con los demás compañeros o sus superiores».*

La sentencia concluye reconociendo que el acoso sexual a la víctima, en el marco laboral, era acoso sexual:”Por todo lo dicho procede concluir que se ha acreditado suficientemente la situación de acoso descrita en el escrito inicial del recurso, que viene constituida por una serie de comportamientos, actitudes, modalidades de trato, que en una por una consideradas no serían reprochables pero que en su conjunto, y puesto que se han dado a lo largo de un lapso largo (un año) y no eran aceptadas por su destinataria, configuran la figura de creación jurisprudencial.”

Se reconoce que la situación enjuiciada es acoso moral en la sentencia 20/06/2005 Tribunal Superior de Justicia de Cataluña Social. nº 5532/2005, rec. 387/2005<sup>871</sup> en el fundamento de derecho quinto.-“ Y atendidas las circunstancias particulares del caso de autos, la conclusión no puede ser otra que la de desestimar el recurso y concluir que la situación descrita en la sentencia es constitutiva de acoso moral en el trabajo, pues como se desprende del inalterado relato de hechos probados, las relaciones entre la trabajadora y los directivos de la empresa han ido deteriorándose

---

<sup>871</sup>Ponente: Solé Puig, Ascensión

Recurso de suplicación interpuesto por Preparados Aditivos Y Materias Primas (PAYMSA) frente a la Sentencia del Juzgado Social 2 Sabadell de fecha 10.7.2004 dictada en el procedimiento Demandas nº 1839/2003.

Fallo. Debemos por todo ello desestimar el recurso, y como establece el art. 233.1º de la Ley de Procedimiento Laboral, procede condenar a la recurrente al pago de honorarios del letrado de la parte impugnante del recurso.

a raíz de que la demandante se negase a suscribir una carta de apoyo a la dirección en el despido de otra compañera, momento a partir del cual se pone en marcha una reiterada y continuada actuación de hostigamiento a la trabajadora, que pasa por vaciar de funciones su puesto de trabajo como jefe de negociado derivando sus tareas a otro trabajador, así como en enviarle numerosos comunicados por escrito reprochando su actitud y comportamiento cuando se encuentra de baja médica por un síndrome de ansiedad consecuente con la situación laboral, imputándole una actitud desleal hacia la empresa e incluso inmiscuyéndose en su vida privada al reprocharle que su esposo trabaje para una sociedad de la competencia, promoviendo un comunicado de los representantes de personal, uno de ellos la hija del director general, en el que igualmente se critica veladamente a la actora a favor de las tesis de la empresa, a la vez que se produce un cruce continuado de escritos en los que la empresa requiere airadamente una y otra vez por variadas circunstancias a la trabajadora sobre diferentes cuestiones.”



## 8.2. I Prueba

La prueba del mobbing o acoso laboral es un tema trascendental, dado que sirve para desvirtuar el principio de presunción de inocencia.

En esta materia, los medios de prueba admitidos en derecho son recurso necesario, sobre todo, la declaración de la víctima dada la reserva con que se suelen dar estos comportamientos, o cuando se produce con la complicidad activa u omisiva de los “compañeros,” convertidos en comparsa y palmeros en muchas ocasiones, por lo que la prueba testimonial es difícil de ser valorada ya que puede que ni siquiera se disponga de testigos.

Como en la mayoría de los casos, por no decir en todos los casos de acoso, hay periciales médicas debido a las lesiones que se producen en la salud física y/o psíquica de la víctima, la prueba pericial es de gran importancia para fundamentar una condena y para distinguir el mobbing de otras conductas ocurridas en el seno de la empresa que pueden producir lesiones semejantes a las del mobbing.

En cuanto a lo que ha de ser objeto de la prueba, está claramente especificado por la sentencia del Juzgado de lo Social N° 33, de Madrid, de 18.6.01 y la STS J de Extremadura, Sala de lo Social, de 20 de marzo de 2003 n° 184/2003, rec. 118/2003<sup>872</sup>, en el fundamento de derecho cuarto: “Quien invoque padecer acoso moral no basta con que acredite posibles arbitrariedades empresariales ejerciendo su poder directivo, sino que es preciso que demuestre: 1) que la finalidad del empresario como sujeto activo del acoso o, en su caso, como sujeto tolerante del mismo era perjudicar la integridad psíquica del trabajador o desentenderse de su deber de protección en tal sentido y 2) que se le han causado unos daños psíquicos, lo que exige la existencia de una clínica demostrativa de la patología descrita por la psicología.

En relación a los daños, aclara la sentencia del Juzgado de lo Social N° 30, de Madrid, de 18.3.02 que: “No es necesario la prueba directa de los daños causados, sino demostrar la existencia del “mobbing” y la sentencia 291/2002 del Juzgado de lo Social núm. 2 de Girona en el Fundamento Jurídico 5º, subraya que es irrelevante, a efectos de afirmar la existencia de una situación de acoso moral en el trabajo o mobbing, que ésta haya llegado a generar o no bajas laborales en la víctima, u otros estigmas, siendo

---

<sup>872</sup> Ponente: Cano Murillo, Alicia

Resumen Recurre la actora en su aplicación frente a la sentencia que, acogiendo parcialmente la demanda, declaró improcedente su despido. El recurso ha de prosperar, pues ante la existencia de indicios racionales de vulneración de derechos fundamentales, sin que, como contrapartida la empresa acredite la justificación de la decisión adoptada, la racionalidad de la medida sancionadora y de su proporcionalidad, se evidencia la utilización desviada de la potestad disciplinaria, por lo que se hace necesaria la declaración de la nulidad del despido.

Fallo. estimando parcialmente el recurso de suplicación interpuesto por el Letrado

José María Sánchez Sánchez, en representación de Dª Rosa, contra la sentencia de fecha 28 de noviembre de 2002, recaída en autos número 1.025/2002, seguidos ante el Juzgado de lo Social número 2 de los de Cáceres y su provincia, sobre despido, entre la mencionada recurrente y la empresa La casa de los bolsos de Extremadura, S.L., habiendo sido parte el Ministerio Fiscal, revocamos dicha resolución para declarar nulo el despido de la trabajadora decidido por la demandada en fecha 24 de agosto de 2002, y, en consecuencia, condenamos a la indicada empresa a estar y pasar por esta declaración y a que readmita de forma inmediata a la trabajadora, con abono de los salarios de tramitación dejados de percibir, a razón de 29.391 euros diarios, que hasta la presente resolución y a efectos de recurso ascienden a 6.113,328 euros, absolviéndole del resto de las pretensiones en su contra deducida.

suficiente para que una conducta alcance tal consideración la apreciación del resto de elementos que determinan los límites de la misma.

Referencia a los daños la hace también la STSJ del País Vasco, sala de lo social en Sentencia de 26 de febrero de 2002 <sup>873</sup> (Rº. 163/2002), que sostiene que la diferencia entre el ejercicio arbitrario del poder empresarial y el acoso moral "exige la práctica de medios de prueba distintos y así quien invoque padecer acoso moral no basta con que acredite posibles arbitrariedades empresariales ejerciendo su poder directivo, sino que es preciso demuestre: (...) Que se le han causado unos daños psíquicos, lo que exige la existencia de una clínica demostrativa de la patología descrita por la psicología".

Como se ha visto, el acoso no se prueba sólo por la existencia acreditada de un daño, lo que sustenta la sentencia 11/03/2009 Tribunal Superior de Justicia de Galicia Sección 001 de la Sala Contencioso-Administrativo nº 204/2009, rec. 201/2008<sup>874</sup>. En el fundamento de derecho cuarto: "Teniendo en cuenta la posibilidad de que el acoso se lleve a cabo sin necesidad de recurrir a comportamientos objetivamente humillantes, lo esencial, previa aportación de indicios suficientes -hechos y contextos- que modulen la carga probatoria, es llegar a acreditar la existencia de una estrategia o plan, es decir, un cierto elemento intencional en la conducta del Concello demandado, por lo que no puede darse un peso exclusivo y excluyente a las eventuales alteraciones psicológicas que, por lo expuesto, se han de considerar generalmente como un argumento añadido, no como

---

<sup>873</sup> Vid ut supra

<sup>874</sup> Ponente: Galindo Gil, Mª Dolores

Resumen El TSJ, con desestimación del recurso de apelación, confirma la sentencia del Juzgado de instancia que determinó que las actuaciones de la Administración apelada no son lesivas de los derechos fundamentales a la integridad física y moral, honor, intimidad personal y propia imagen, respectivamente, de los arts. 15 y 18 CE, en tanto que integradoras de acoso laboral o mobbing contra su persona, dado que, revisada la prueba practicada, como facultad que asiste al órgano "ad quem", ratifica la valoración efectuada en la instancia relativa a la ausencia de acreditación de tratarse de una actuación formando parte de un plan premeditado de hostigamiento

Recurso de Apelación 201/2008 contra sentencia de fecha siete de Febrero de dos mil ocho dictada en el procedimiento DF 468/2007 por el Juzgado de lo contencioso Núm.1 de Lugo sobre acoso laboral. Que desestima recurso contencioso-administrativo interpuesto por Doña Eduñe contra las actuaciones del Concello de Cospito constitutivas de vía de hecho lesivas de los derechos fundamentales a la integridad física y moral, honor, intimidad personal y propia imagen, respectivamente, de los artículos 15 y 18 de la Constitución Española en tanto que integradoras de acoso laboral o mobbing contra su persona.

Fallo .Que con desestimación del Recurso de Apelación interpuesto contra la sentencia número 69/2008, de fecha 7 de febrero de 2008, dictada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 1 de Lugo en autos número 468/2007 debemos confirmar y confirmamos la misma; con expresa imposición de costas a la recurrente.

un indicio básico para declarar constatada la conducta de acoso, de suerte que dicha consideración deberá ir unida a otros elementos de prueba.”

El acoso moral, como se ha señalado en otros epígrafes es una conducta habitual, en cuanto a persistente, y la sentencia 291/2002 del Juzgado de lo social número 2 de Girona, de 17 de septiembre, dice al respecto que “la exigencia de habitualidad no debe comportar la concreción de un plazo temporal para poder hablar de mobbing, basta, en este punto, con que los actos se produzcan a lo largo de un período de tiempo sin necesidad de concreción del mismo.”, lo que es objeto de prueba.

Para la prueba de esa habitualidad, la SJS nº 33 de Madrid, de junio de 2001, AS 1667, dice:”pese a sostener que quien invoque padecer acoso moral debe probar que la finalidad del empresario como sujeto activo o en su caso como sujeto tolerante del mismo era perjudicar la integridad psíquica del trabajador o desentenderse de su deber de protección, no exige una investigación psicológica de la conducta sino la demostración de numerosas vejaciones en un período prolongado de tiempo.”

La Sentencia de 17/05/2007 del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha Social. nº 847/2007, rec. 2018/2006 <sup>875</sup> y la sentencia 06/09/2004 Tribunal

---

<sup>875</sup> Ponente: Librán Sainz de Baranda, Pedro

Resumen El TSJ desestima el rec. de suplicación interpuesto por la trabajadora de mandante contra sentencia que rechazó su pretensión de nulidad de su despido disciplinario. Explica la Sala que en el supuesto enjuiciado no ha quedado probado que existiera acoso moral, pues los testimonios de las otras trabajadoras fueron claramente expresivos en el sentido de que la actora, con carácter permanente, sistemático y continuado, ha proporcionado al personal a su cargo un trato ofensivo, con insultos y alusiones desagradables, no ha respetado los horarios y ha tratado a los ancianos de la residencia donde prestaba servicios de manera inadecuada, con gritos y actitudes de gran dureza, habiendo inducido a algunos de ellos a abandonar la residencia, citando incluso como alternativa otra de la competencia, lo cual no sólo implica una clara vulneración de la buena fe contractual, sino algo más grave, la perturbación de la tranquilidad, confianza y comodidad de los residentes.

Recurso de Suplicación número 2018/06, interpuesto por Dª Catalina, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Albacete, de fecha treinta de octubre de 2006, en los autos número 589/06, sobre reclamación por Despido. en dicha Sentencia, y como Hechos Probados, se establecen los siguientes: Sexto: Sin perjuicio de lo anterior, mediante sentencia del juzgado de lo social nº 2 de esta capital de 31-1-06 se declaró la nulidad del despido por vulneración de derechos fundamentales de un trabajador que ostentaba la condición de delegado de personal de la empresa hoy demandada. Igualmente mediante sentencia del mismo juzgado de 24-2-06 se desestimó la existencia de nulidad por vulneración de derechos fundamentales declarando la improcedencia del despido de otra trabajadora. Finalmente previa denuncia de otro trabajador, la inspección de trabajo elabora informe de 29-5-06 obrante en autos y que se da por reproducido, en el que hace constar los trabajadores elegidos como delegados de personal y las incidencias de los mismos para luego, considerando que se ha producido por la empresa un trasgreso de los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores y de las exigencias en materia de estabilidad en el empleo, dar cuenta del inicio del correspondiente expediente administrativo. Todas las actuaciones y resoluciones descritas obran en autos y se dan por reproducidas.

Superior de Justicia de Castilla La Mancha Social nº 1191/2004, rec. 623/2004 <sup>876</sup> en el fundamento de derecho décimo, la sentencia 07/11/2006 Tribunal Superior de Justicia de Madrid Sección Segunda Social nº 839/2006, rec. 3209/2006. <sup>877</sup> y la STC 136/2001, de 18/06/2001 Sala Segunda <sup>878</sup> (fundamento de derecho primero) realizan un estudio sobre la distribución de la carga de la prueba, siempre que exista una apariencia de realidad de la presunción o apariencia de la realidad de aquella discriminación o lesión por acoso laboral; correspondiendo al empresario la carga de probar la existencia de causas suficientes reales y serias para calificar de razonable, la decisión y que dichas causas han de explicar la conducta de la empresa, permitiendo eliminar cualquier sospecha o presunción de la existencia de un vicio en él deducible claramente de las circunstancias concurrentes y que constituya acoso laboral.

---

Fallo. Que, desestimando el Recurso de Suplicación interpuesto por D<sup>a</sup> Catalina contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Albacete, de fecha treinta de octubre de 2006, en los autos nº 589/06, sobre reclamación por Despido, siendo recurrido Fundación Acción Social Funas y Ministerio Fiscal, debemos confirmar y confirmamos en todos sus aspectos la sentencia de instancia.

<sup>876</sup> Ponente: Librán Sainz de Baranda, Pedro

Resumen. El mobbing no es una enfermedad, sino un conjunto de conductas de hostigamiento y acoso, sistemáticas y extendidas en el tiempo dentro del ámbito laboral, que inciden en la dignidad personal y profesional del trabajador persiguiendo que éste abandone por propia iniciativa su trabajo.

Este acoso puede provocar cuadros de ansiedad, estrés o depresión, pero no significa que toda alteración psicológica o psiquiátrica que pueda sufrir el trabajador derive del mobbing, ni que todo mobbing sea el causante de efectos morbosos sobre quien lo sufre.

Así se ha pronunciado el Tribunal para desestimar el recurso interpuesto sobre reclamación por tutela de los derechos fundamentales, y a que, aunque los informes médicos diagnosticaron en la trabajadora ansiedad, depresión y fobias obsesivas de persecución, no ha quedado probada la existencia de una conducta empresarial que los haya podido provocar y que implique una vulneración de los derechos fundamentales.

Fallo. Por todo lo expuesto procederá previa desestimación del recurso la confirmación de la Sentencia de Instancia, pues la Sala entiende que la doctrina más arriba comentada aplicable al caso de autos, nos lleva a la conclusión que en el caso de autos con los ordinales probados, no se puede declarar la existencia de una conducta por la empresa, que implique vulneración de derechos fundamentales.

<sup>877</sup> Vid ut supra.

<sup>878</sup> Ponente: Vives Antón, Tomás S.

Resumen. Son objeto de amparo las resoluciones judiciales que no tuvieron en cuenta los indicios alegados por la recurrente para afirmar que la verdadera causa de su despido se había producido por no haber atendido a los requerimientos sexuales y a la situación de acoso sexual que había sufrido por parte del presidente de la empresa para la que trabajaba. El TC establece que para imponer al empresario la carga de la prueba en los casos en los que se alega despido discriminatorio, es necesario que quien afirme tal vulneración, acredite la existencia de indicios que establezcan la probabilidad de la lesión alegada. En el caso que nos ocupa, la distancia en el tiempo desde que comenzó a sufrir los actos de acoso hasta que acudió a consulta médica relatando el sentimiento subjetivo de sentirse acosada; las precauciones con que la facultativa emitió su informe y el hecho de que la crisis de ansiedad se detectase después de acaecido el despido y, por tanto, cuando el presunto acoso había cesado, son indicios considerados insuficientes para afirmar las exigencias de objetividad y gravedad requeridas para apreciar la existencia de acoso sexual. Por todo ello la Sala acuerda la desestimación del recurso de amparo.

RA 871/97. Promovido frente al Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo y la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que desestimaron su demanda contra Metrópolis, S.A., en un litigio sobre despido.

Fallo: Desestimar el presente recurso de amparo. Publíquese esta Sentencia en el "Boletín Oficial del Estado".

En el fundamento de derecho quinto se desestima la pretensión de la parte actora que denuncia la existencia de acoso moral en base a las siguientes consideraciones. Haciendo un recorrido por la doctrina a la hora de estudiar el acoso moral vemos que nos dice: A) Es preciso tener presente como ha puesto de manifiesto el Tribunal Constitucional desde la TC S 38/1981, de 23 nov., la importancia que en estos supuestos tiene la regla de la distribución de la carga de la prueba frente a posibles decisiones empresariales que puedan constituir una discriminación. Por ello ha establecido que, en los casos en los que se alegue que un acto es discriminatorio o lesivo de los derechos fundamentales del trabajador, recae sobre el empresario la carga de probar la existencia de causas suficientes reales y serias para calificar de razonable, la decisión y que dichas causas han de explicar la conducta de la empresa, permitiendo eliminar cualquier sospecha o presunción de la existencia de un vicio en él deducible claramente de las circunstancias concurrentes (TC S 90/1997, de 6 mayo, FJ 5, sintetizando los criterios sentados por la jurisprudencia constitucional sobre la prueba indiciaria y recogiendo abundantes decisiones de este Tribunal en el mismo sentido). En el entendimiento del Tribunal no se trata de situar al demandado ante la prueba diabólica de un hecho negativo, como es la inexistencia de un móvil lesivo de derechos fundamentales (TC SS 266/1993, de 20 Sep., FJ 2, 144/1999, de 22 jul. FJ 5, 29/2000, de 31 de ene. FJ 3), sino de que le corresponde probar, sin que le baste el intentarlo (TC S 114/1989, de 22 Jun., FJ 6), que su actuación tiene causas reales, absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, y que tales causas tuvieron entidad suficiente para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios (TC SS 74/1998, de 31 mar.; 87/1998 de 9 jul, FJ 3; 144/1999, de 22 jul, FJ 5 y 29/2000, de 31 ene., FJ 3). Se requiere la necesidad de aportar una "prueba verosímil" (TC S 207/ 2001, de 22 oct., FJ 5) o "principio de prueba" revelador de la existencia de un fondo o panorama discriminatorio general o de hechos de los que surja la sospecha vehemente de una discriminación por razones sindicales (por todas, TC SS 87/1998, de 21 abr., FJ 3; 293/1993, de 18 Oct., FJ 6; 140/1999, de 22 jul., FJ 5; 29/2000, de 31 ene., FJ 3; 214/2001, de 29 oct., FJ 4).” “Ahora bien, como recordaron las TC SS 21/1992, de 14 feb. (FJ 3) y 266/1993, de 20 sep. (FJ 2), para imponer al empresario la carga probatoria descrita resulta insuficiente la mera afirmación de la existencia de discriminación o de lesión de un derecho fundamental, sino que tal afirmación haya de reflejarse en unos hechos de los que resulte

una presunción o apariencia de la realidad de aquella discriminación o lesión. Se hace necesario, por tanto, que quien afirme la referida vulneración acredite la concurrencia de indicios racionales de la probabilidad de la existencia de la lesión alegada. La aportación de tales indicios es, así, el deber que recae sobre el demandante, quien está lejos de hallarse liberado de toda carga probatoria y a quien no le basta alegar, sin más, la discriminación o lesión. Se hace necesario, por tanto, que quien afirme la referida vulneración acredite la concurrencia de indicios racionales de la probabilidad de la existencia de la lesión alegada. La aportación de tales indicios es, así, el deber que recae sobre el demandante, quien está lejos de hallarse liberado de toda carga probatoria y a quien no le basta alegar, sin más, la discriminación o lesión de un derecho fundamental, sino que deberá aportar algún elemento que, a un cuando no pueda servir para formar de una manera plena la convicción del juez sobre la existencia de hechos normalmente constitutivos de la vulneración del derecho, permita alcanzar una creencia racional sobre su certeza.” Por otra parte se exige que “quien impute trato discriminatorio de los previstos en la CE o en la Ley, o violación de la libertad sindical o cualquier otro derecho fundamental, habrá de acreditar indicios suficientes de dicha violación, en cuyo caso se invierte la carga de la prueba, correspondiendo al empresario, no la voluntad discriminatoria, por cuanto dicha exigencia se convertiría en una prueba diabólica, sin la razonabilidad y proporcionalidad de su conducta. Este acoso, cuando existe, puede ser causa de ansiedad, estrés, depresión y otras alteraciones en el trabajador, pero ni toda ansiedad, estrés, depresión o cualquier otra alteración psicológica o psiquiátrica del trabajador deriva del mobbing, ni todo mobbing causa estos efectos morbosos en el trabajador. De lo que se deduce que probado un trastorno de ansiedad o la existencia de una depresión en el trabajador mediante una prueba adecuada como es un informe médico no por ello queda acreditada la existencia de mobbing.” “En definitiva lo que venimos en llamar mobbing es un conjunto de conductas, de hechos. La existencia de estos hechos o conductas, su concreto contenido, sus circunstancias y su autor ha de ser acreditada mediante prueba adecuada capaz de dar razón de la existencia, bien de cada uno de los hechos concretos que por su naturaleza, finalidad podemos incluir en el concepto de mobbing o bien en términos generales de una serie de conductas o comportamientos que sufre el trabajador y que por su habitualidad y reiteración puedan ser referidas con carácter general y este conocimiento de los hechos tan solo puede adquirirse de quien los presenció o conoció estos hechos o partiendo de los vestigios materiales que dejan las acciones de los hombres (instrucciones, críticas, advertencias,

sanciones, etc) y que son manifestación concluyente de su existencia.”

En relación con la carga de la prueba, se señala la sentencia del Juzgado de lo Social Nº1, de Santa Cruz de Tenerife, de 24.2.03 :”Tratándose de un proceso de tutela de derechos fundamentales, en virtud de lo dispuesto en el art. 179.2 de la LPL, una vez constatada la concurrencia de indicios de que se ha producido la vulneración denunciada, corresponderá a los demandados “la aportación de una justificación, objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad” y la STC de 30/10/1994, Sala 3ª señala:”Insistir en el desvalor de la acción, y en sancionar como delito de actividad o puesta en peligro supone, además, para la víctima, no tener la carga de la prueba del daño concreto, no tener –si no le es posible económicamente o personalmente- que recurrir a informes psicológicos y psiquiátricos especializados, sobre los daños a su salud, pues lo que debe probar es que la conducta en sí sea susceptible de cuasar una alteración del equilibrio psíquico grave”

Igual criterio mantiene la sentencia de 19/12/2007 del Tribunal Superior de Justicia de Galicia Sección 001 de la Sala Contencioso-administrativo nº 1220/2007, rec. 393/2007, en el fundamento de derecho cuarto:”Fijado el anterior extremo, la Doctrina Constitucional, reflejada entre otras en Autos de diecisiete de noviembre de dos mil, dieciocho de julio de dos mil uno y quince de julio de dos mil tres, ha venido señalando que: "Desde la STC 38/1981 (RTC 1981\38), la doctrina de este Tribunal viene resaltando la importancia de las reglas de distribución de la carga de la prueba para la efectividad de la tutela de los derechos fundamentales. En este sentido, se ha señalado que cuando se alegue que una decisión empresarial encubre en realidad una conducta lesiva de los derechos fundamentales, incumbe al empresario la carga de probar que su actuación obedece a motivos razonables, extrínsecos a todo propósito atentatorio de un derecho fundamental. Para imponer la carga probatoria expresada, el trabajador ha de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona sus derechos fundamentales (SSTC 87/1998 [RTC 1998\87] y 74/1998 [RTC 1998\74], y las allí citadas).”

La sentencia del TSJ de La Rioja de 12 de mayo de 2006<sup>879</sup> se refiere a la prueba

---

<sup>879</sup> Vid ut supra



por la parte de mandada en vía laboral en un caso de mobbing, cuando dice “La enfermedad padecida por el actor y la incapacidad temporal deviene como consecuencia del trabajo, dado el entorno laboral, al resultar claro y evidente que existe un nexo causal entre la situación laboral de aquel y el síndrome ansioso depresivo que padece; no habiendo cedido la presunción por una prueba cierta y con vincente de la causa de un suceso excluyente de la relación laboral o conflicto de carácter personal entre ambos trabajadores, cuya carga correspondía a la Mutua que negaba y niega la consideración de accidente de trabajo”

Para la valoración del daño, la sentencia 11/03/2009 Tribunal Superior de Justicia de Galicia Sección 001 de la Sala Contencioso-Administrativo nº 204/2009, rec. 201/2008<sup>880</sup> en el fundamento de derecho duodécimo, recoge en relación a la prueba testifical, documental y pericial médica: “En cuanto al daño causado, y al nexo causal entre la situación de acoso y los padecimientos de la actora, ha quedado acreditado por la prueba testifical, que la actora en el centro de trabajo vivía una situación de malestar por la presión creada, manifestada en llanto y nervios.” “Consta como documento número 2 aportado con la demanda, parte de baja con fecha 12 de diciembre de 2002. Informe médico con fecha de 30 de enero de 2003, del centro de salud del Instituto Madrileño de la Salud (documento 3) en el que se recogen «síntomas compatibles con síndrome ansioso-depresivo al parecer en relación con problemas en el ámbito laboral». Certificación de la Médico de Trabajo Sra. Sánchez Escobar que refiere cuatro consultas en los meses de noviembre y diciembre de 2002 por situación de tensión

---

<sup>880</sup> Ponente: Galindo Gil, M<sup>a</sup> Dolores

Resumen El TSJ, con desestimación del recurso de apelación, confirma la sentencia del Juzgado de instancia que determinó que las actuaciones de la Administración apelada no son lesivas de los derechos fundamentales a la integridad física y moral, honor, intimidad personal y propia imagen, respectivamente, de los arts. 15 y 18 CE, en tanto que integradoras de acoso laboral o mobbing contra su persona, dado que, revisada la prueba practicada, como facultad que asiste al órgano "ad quem", ratifica la valoración efectuada en la instancia relativa a la ausencia de acreditación de tratarse de una actuación formando parte de un plan premeditado de hostigamiento

Recurso de Apelación 201/2008 contra sentencia de fecha siete de Febrero de dos mil ocho dictada en el procedimiento DF 468/2007 por el Juzgado de lo contencioso Núm.1 de Lugo sobre acoso laboral. Que desestima recurso contencioso-administrativo interpuesto por Doña Eduñe contra las actuaciones del Concello de Cospeito constitutivas de vía de hecho lesivas de los derechos fundamentales a la integridad física y moral, honor, intimidad personal y propia imagen, respectivamente, de los artículos 15 y 18 de la Constitución Española en tanto que integradoras de acoso laboral o mobbing contra su persona.

Fallo .Que con desestimación del Recurso de Apelación interpuesto contra la sentencia número 69/2008, de fecha 7 de febrero de 2008, dictada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 1 de los de Lugo en autos número 468/2007 debemos confirmar y confirmamos la misma; con expresa imposición de costas a la recurrente.

emocional, compatible con proceso de ansiedad (documentos 5 a 7). Consta en el ramo de prueba de la parte recurrente, informe clínico hecho por la Psiquiatra Doña Georgina Guerrero, en el que se dice que a finales de diciembre de 2002 la recurrente pidió consulta y en la cita se encontraba con síntomas de ansiedad somatizada, «ánimo deprimido, llanto frecuente. Refiere inicio de acoso laboral y sexual por dos personas diferentes en más de un año. La reclamación administrativa y judicial presentada por ella en enero de 2003 conlleva empeoramiento de la situación laboral y psicológica por lo que se encontraba de baja en el momento de ser evaluada y se le pauta tratamiento con Motivan y Diazepam». «La mencionada profesional se ratificó ante este órgano jurisdiccional y manifestó que cuando examinó a la actora no tenía ningún antecedente previo, sino que había estado expuesta a un agente estresante. Que lo relatado por la actora le pareció real, que había mucho sufrimiento, que el relato fue coherente. Que con posterioridad la actora ha visitado un psicólogo por recomendación suya. Que con anterioridad a estos hechos, nunca había visitado a un psiquiatra o a un psicólogo.»

En la Sentencia 14/09 /2004 Tribunal Superior de Justicia de Madrid Sección Segunda Social rec. 3790/2004<sup>881</sup> tratando del mobbing y el trastorno de ansiedad, se valora la importancia de la prueba del informe de la inspección de trabajo.

En el fundamento de derecho segundo se hace una consideración de la necesidad de la objetivación y se considera una prueba privilegiada el informe del Inspector de Trabajo que recoge las acciones de iniquidad mediante las cuales se han establecido diferencias de trato injustificadas, así como de que se ha dejado de hablar a la trabajadora, tanto por su jefe como por la trabajadora, por el que se concluye que los

---

<sup>881</sup> Ponente: Malpartida Morano, José

Resumen Desde el punto de vista jurídico es lo cierto que los hechos que configuran el acoso moral que un trabajador puede padecer en su puesto de trabajo, son muy difíciles de probar por la víctima, dado que el "mobbing" suele presentarse acompañado de un clima de aislamiento respecto de los propios compañeros, y concretarse en actos continuos de hostigamientos que poco a poco van minando la autoestima del trabajador, pero que son solo valorables globalmente y por tanto su delimitación y constatación es una ardua o imposible tarea, pero en este caso concreto nos encontramos *con una prueba privilegiada, cual es el informe del Inspector de Trabajo, de las acciones de iniquidad mediante las cuales se han establecido diferencias de trato injustificadas, así como de que se ha dejado de hablar a la trabajadora, tanto por su jefe como por la trabajadora, por lo que, en fin, hemos de concluir que los factores presentes en su trabajo han afectado a su salud mental*, teniendo derecho la actora a que cese tal situación, al amparo de lo dispuesto en el artículo 50.1.a) y c) del Estatuto de los trabajadores, ya que las conductas señaladas suponen un grave incumplimiento de los deberes de la empresa que no respeta el derecho que a la trabajadora le reconoce el artículo 4.2.d) del mismo cuerpo legal así como el artículo 15 de la Constitución a su integridad, obviando igualmente las obligaciones que le atribuyen los artículos 14 y siguientes de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

factores presentes en su trabajo han afectado a su salud mental: “ Uno de graves obstáculos para atajar el mobbing es que puede resultar de muy difícil objetivación porque aparecen implicadas, por un lado, las intenciones de los presuntos agresores con sus conductas y, por otro, la atribución que, de esas intenciones realiza el trabajador afectado, coincidiendo los expertos en salud mental en afirmar que en la problemática en que se puede ver envuelta la víctima, el objeto de análisis lo constituye la realidad psicológica del trabajador afectado, siendo evidente que no todas las personas reaccionan igual ante las conductas de los demás, ni todas se ven afectadas en la misma medida, por lo que es innegable un componente subjetivo, de manera que ante un maltrato unas personas pueden permanecer inalterables mientras que otras devienen enfermas, componente que, desde luego, no desgrava los actos cometidos por compañeros o superiores, que, en todo caso, han de tener en cuenta la mayor sensibilidad o especiales circunstancias de aquellos a quienes van dirigidos o, simplemente, han de evitar que lesionen cualquier tipo de susceptibilidad, bien entendido que una actuación correcta por parte de la patronal o los iguales, en ningún caso podrá ser considerada como aflictiva para el trabajador.”

En la sentencia 28/02/2005 Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León sede en Valladolid Social nº 226/2005, rec. 226/2005<sup>882</sup> se tiene en cuenta el historial médico y el informe de salud mental para determinar si hay acoso laboral. En el fundamento de derecho tercero explica:” Del examen de los hechos concurrentes en el supuesto debatido no puede concluirse que exista una conducta de mobbing por parte del empresario hacia la trabajadora. En efecto no se aprecia la concurrencia del primer elemento, a saber, el hostigamiento o maltrato psicológico, pues si bien es cierto que la conducta del empresario no era todo lo correcta que debiera al dirigirse a sus trabajadores, ya que con frecuencia usaba palabras malsonantes."si me tocan mucho los cojones...", "como se joda alguna máquina te vas a la puta calle" o el dossier es "una puta mierda", "con c de capullo, no te jode". Ello no significa un hostigamiento o persecución a la hoy recurrente.“Las conductas del empleador anteriormente descritas no solo no presentan los caracteres de violencia psicológica, hostigamiento o persecución, sino que tampoco presentan una especial intensidad, ni se prolongan en el tiempo, ni tienen como finalidad dañar psíquica o moralmente a la trabajadora, por lo

---

<sup>882</sup> Vid ut supra

que no se aprecia que la conducta empresarial sea constitutiva del mobbing alegado por la hoy recurrente. Por otra parte el historial médico de la recurrente no acredita que sus dolencias guarden relación con el acoso laboral al que dice se ha visto sometida ya que las mismas son de muy variada índole como conjuntivitis alérgica, contractura muscular cervical, lesiones en labios rectificación de lordosis, gastroenteritis que surja estando de vacaciones sin que el informe de salud mental aporte dato alguno en este sentido, ya que se limita a indicar que la paciente relaciona esta sintomatología con conflicto en un medio laboral.”

En relación a la pericial médica, la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Albacete, de 30 de enero de 2004- , señala: “Esto es, lo fundamental de dichos informes médicos -y, por razones de veracidad, mejor si provienen de los servicios públicos de Salud Mental- no reside en que sean medios hábiles para acreditar la existencia de una determinada enfermedad mental, sino para acreditar que su origen es una situación de hostigamiento en el trabajo y no por circunstancias endógenas y propias de la trabajadora, habida cuenta que el mobbing no es una enfermedad, sino un conjunto de conductas de acoso psíquico, sistemáticas y extendidas en el tiempo dentro del ámbito laboral. Así, el acoso, cuando existe, puede ser causa de ansiedad, estrés, depresión y otras alteraciones en el trabajador, pero ni toda la ansiedad, estrés, depresión o cualquier otra alteración psicológica o psiquiátrica del trabajador deriva del mobbing, ni todo mobbing causa estos efectos morbosos en el trabajador. De lo que se deduce que probado un trastorno de ansiedad o la existencia de una depresión en el trabajador mediante una prueba adecuada como es un informe médico no por ello queda acreditada la existencia del mobbing.”

Continúa la misma sentencia señalando que "lo que venimos en llamar mobbing es un conjunto de conductas, de hechos. La existencia de estos hechos o conductas, su concreto contenido, sus circunstancias y su autor ha de ser acreditada mediante prueba adecuada capaz de dar razón de la existencia, bien de cada uno de los hechos concretos que por su naturaleza, finalidad, podemos incluir en el concepto de mobbing o bien en términos generales de una serie de conductas o comportamientos que sufre el trabajador y que por su habitualidad y reiteración puedan ser referidas con carácter general, y este conocimiento de los hechos tan sólo puede adquirirse de quien los presencié o conoció estos hechos o partiendo de los vestigios materiales que dejan las acciones de los

hombres (instrucciones escritas, advertencias, sanciones, etc.) y que son manifestación concluyente de su existencia". Concluyendo el Juzgador de instancia después de un análisis pormenorizado de los informes psiquiátricos presentados por la trabajadora: "En el presente no consta que ninguno de los doctores que diagnostican en la actora ansiedad, depresión o fobias obsesivas de persecución secundarias al mobbing hayan presenciado esas conductas, sino que parten de los hechos referidos por la propia paciente, lo que impide que con dichos informes quede acreditada la existencia del mobbing".

En virtud de la sentencia de 17/01/2006 del Tribunal Supremo, Sala Quinta Militar Rec. 99/2004<sup>883</sup> en una causa seguida por abuso de autoridad" (art. 103 del Código Penal Militar) y de extralimitación en el ejercicio de mando podemos apreciar que la pericial médica es determinante para demostrar la etiología del padecimiento y acreditar si es su causa un acoso moral u otras circunstancias que lo excluyen. Así en el fundamento derecho 3 valora la pericial médica aportada como prueba de los hechos y señala: "A lo largo del primer motivo el recurrente se esfuerza en demostrar la equivocación múltiple del Tribunal de los hechos, en lo que atañe a la agravación de la enfermedad padecida por el Sr. Marco Antonio, y en la atribución causal del empeoramiento a los actos realizados en el ejercicio abusivo del mando por los Oficiales superiores procesados porque en los informes médicos, pese al esfuerzo argumental de la acusación particular, en ningún momento se afirma que la situación patológica que presentaba el Sr. Marco Antonio el 24.11.1998 fuera debida

---

<sup>883</sup> Ponente: Calderón Cerezo, Angel

Resumen La Sala desestima el recurso y confirma la Sentencia por la que se absolvió a los procesados de los delitos de Abuso de autoridad Militar y de "Extralimitación en el ejercicio de mando", y señala que la atipicidad de la conducta resulta, de la ausencia de resultado imputable a los procesados, ya que los hechos probados no se concluye que en el transcurso de quince días la enfermedad que ya padecía el Guardia Civil se agravó de manera importante, pues el diagnóstico siguió siendo el mismo y con ello su esencial etiología o motivación.

Recurso de Casación 101/99/2004 contra la Sentencia de fecha 08.07.2004 dictada por el Tribunal Militar Central en el Sumario 01/02/2002, por la que se absolvió a los procesados Teniente Coronel de la Guardia Civil D. Jesús y Comandante del mismo Instituto Armado D. Ricardo, de los delitos de "Abuso de autoridad" (art. 103 del Código Penal Militar) y de "Extralimitación en el ejercicio de mando" (art. 138 CPM).

Fallo: Que debemos desestimar y desestimamos el presente Recurso de Casación 101/99/2004, interpuesto por la representación procesal Guardia Civil D. Domingo que ejerce la acusación particular, frente a la Sentencia de fecha 08.07.2004 dictada por el Tribunal Militar Central en el Sumario 01/02/2002, por la que se absolvió a los procesados Teniente Coronel de la Guardia Civil D. Jesús y Comandante del mismo Instituto D. Ricardo, de los delitos de "Abuso de Autoridad" y de "Extralimitación en el ejercicio del mando"; Sentencia que confirmamos y declaramos su firmeza. Sin costas.

exclusivamente a la actuación de los acusados, ni cabe esperar tampoco que un informe médico referido a enfermedad psíquica efectúe una aseveración en tal sentido, por la pluralidad de causas o condiciones que pueden influir o determinar un proceso morboso de esta clase<sup>884</sup>. Bien al contrario, los peritos se limitaron a dictaminar, y no todos ellos, sobre el favorecimiento, magnificación, influencia o agravación del cuadro patológico que ya presentaba el enfermo a primeros del mismo mes de noviembre, influencia derivada de las iniciativas tomadas por los mandos acusados respecto del Guardia subordinado según consta en el "factum" sentencial, recogiendo en el Apartado V III de los Hechos Probados otros extremos de aquellos informes periciales efectuados por los médicos militares, en el sentido de que las relaciones del Guardia con los acusados "no fue el origen del cuadro depresivo - angustioso que (al principio) padecía"; "ni genera el cuadro ni lo crea, que con anterioridad a esas fechas ya existía una estructuración del cuadro depresivo, que era una persona que estaba vulnerable, que la separación matrimonial fue una situación estresante, y que la problemática con el Teniente A TS de Vega, seguido de las reuniones con los Comandantes y la incertidumbre durante unos días sobre su petición de traslado de residencia, pudo magnificar el cuadro pero nunca originarlo."<sup>884</sup> De los informes médicos solo puede extraerse en conclusión, que en el proceso evolutivo experimentado por el enfermo en el período de tiempo de quince días que transcurrió desde el 9 al 24 de noviembre, confluyeron causas plurales y dentro de la complejidad evolutiva también influyó el comportamiento desplegado por los Oficiales superiores en el ejercicio de las funciones del mando en unos términos que luego se valorarán al examinar los motivos basados en infracción de ordinaria legalidad. La parte que recurre acota la parte de los informes que

---

<sup>884</sup> Hechos. En el acto de la Vista, los peritos doctores Claudio - Luis y Jose Ramón, peritos militares, informaron en el sentido de que la relación que tuvo el Guardia Marco Antonio con los entonces Comandantes de la Guardia Civil Jesús y Ricardo, no fue el origen del cuadro depresivo-angustioso que padecía el Guardia; que las entrevistas que mantuvo con los mismos, los días 17 y 18 de Noviembre, ni genera el cuadro ni lo crea, que con anterioridad a esas fechas ya existía una extructuración (sic) del cuadro depresivo, que era una persona que estaba vulnerable, que la separación matrimonial fue una situación estresante, y que la problemática con el Teniente AT S. de Jose Enrique, seguido de las reuniones con los Comandantes y la incertidumbre durante unos días sobre su petición de traslado de residencia, pudo magnificar el cuadro pero nunca originarlo.

Por su parte el Doctor Ramón, del que consta un extenso informe en las actuaciones, manifestó en el acto de la Vista, que todo lo que informara a la Sala es en base a documentación que le había sido facilitada, que no vio al Guardia Civil Marco Antonio cuando ocurrieron los hechos, y que no está de acuerdo con el diagnóstico Don Octavio sobre el padecimiento del Guardia, ya que estima, no se trata de un "trastorno de personalidad" sino de un "trastorno depresivo recurrente".

Por último Don Octavio, informó en el sentido de que con motivo del estrés laboral que padecía el Guardia Marco Antonio, unido a lo que sucedió en el Botiquín con el Tte. José Enríque, se creó un cuadro depresivo-angustioso."

considera favorables a su pretensión, cuando no se sitúa el margen de éstos, y a partir de ahí efectúa razonamientos complementarios de la prueba, hasta alcanzar conclusiones probatorias basadas en interpretaciones, conjeturas e hipótesis que exceden del ámbito del motivo, que se contrae únicamente a extremos de naturaleza fáctica. (recientemente STC. 233/2005, de 26 de septiembre).

6.... Los peritos médicos solo se refirieron a la agravación del proceso patológico, sin calificar la situación que el enfermo presentaba al 24.11.1998 como gravemente perjudicial para éste. El Tribunal sentenciador a la vista de los dictámenes y del conjunto probatorio testifical y documental, concluyó en el sentido de no apreciar con tal motivo grave perjuicio que procediera de la conducta de los procesados, falta de vinculación que a estas alturas del razonamiento no debe omitirse; y esta apreciación no está contradicha por cualquier informe médico que exista en la causa tratándose más bien de una distinta valoración del resultado probatorio, de cuyas conclusiones discrepa el recurrente con argumentos extraños al motivo articulado.”

La declaración de la víctima en los casos de acoso, es esencial, siempre que reúna los requisitos exigidos por la jurisprudencia para que pueda desvirtuar por sí sola el principio de presunción de inocencia. La sentencia Tribunal Supremo, Sala Quinta Militar, de 18/ 11/2008 rec. 25/2008 <sup>885</sup> en el fundamento de derecho tercero y la sentencia Tribunal Supremo, Sala Quinta Militar de 21/10/2009, Rec. 42/2009 <sup>886</sup> ( en la que el Tribunal de instancia contó con la inmediatez de la declaración de la propia víctima) dicen :”Pues bien, en el caso de autos la declaración de la víctima reúne todos y cada uno de los requisitos reseñados. En primer lugar, no se aprecia en la Soldado Cristina sentimiento alguno de odio o animadversión hacia el procesado, por el contrario, sus relaciones eran puramente profesionales, sin animadversión o amistad alguna, como el Tribunal de instancia declaró probado en el apartado V del fallo sentencial manifestando el propio Brigada Bernardo en el acto de la vista que "la relación era laboral exclusivamente con el la"-, de manera que ningún resentimiento puede apreciarse en una relación que el propio procesado reconoce como normal; la denuncia de los hechos se produce, única y exclusivamente, a consecuencia de las conductas de inequívoco contenido sexual y vejatorio que el procesado llevó a cabo

---

<sup>885</sup> Vid ut supra.

<sup>886</sup> Vid ut supra.

respecto a la Soldado Cristina. No existió, pues, motivo espúreo en la víctima para presentar el parte o la denuncia, resultando las razones de su formulación o interposición ajenas a cualquiera otra finalidad que no fuera la de exigencia de reparación y castigo del daño injustamente inferido.”“La declaración de la víctima ha sido siempre la misma durante todo el proceso en relación con los hechos recogidos y declarados probados en el apartado I del factum sentencial, desde el parte obrante a los folios 4 a 6 -"insinuarme ir a pasar allí la noche a su habitación para fumar y quedarnos allí, decirme que estoy muy buena"- a su declaración sumarial obrante a los folios 25 a 27 -"se le insinuaba diciéndole que fuera con él a la habitación, que era muy guapa y estaba muy buena"- y 65 y 66 -"que estaba muy buena, que me fuera con él"- y en la propia vista oral -"se dirigía a ella con frases como <<que estaba muy buena, que era guapa y que le acompañase a su habitación>>"-, sin incurrir en ningún tipo de contradicción en relación al núcleo de tales hechos, es decir, las frases y proposiciones que el Brigada Bernardo le dirigía.”“Los hechos declarados probados en el apartado I del factum sentencial lo han sido, como el Tribunal sentenciador afirma en el fundamento de convicción de la Sentencia recurrida, en base al testimonio de la víctima, corroborado, periféricamente, por los testigos de referencia Subteniente Carlos Miguel -que al ser interrogado en el acto de la vista manifiesta que "el Brigada iba ebrio y se pasaba en sus formas y vocabulario con la soldado"-, Teniente de la Ramón -"tuvo conocimiento del acoso cuando se lo comentó el Subteniente "y ex-Soldado de la Casimiro "-ella le dijo que el Brigada le tocó el culo y que le propuso algunas cosas ... y que quería pasar la noche con ella y que era muy guapa y que estaba muy buena"-."Igualmente es persistente la declaración de la víctima en lo que atañe a los hechos declarados probados en los apartados II, III y IV, sin que la circunstancia de que no determine con exactitud la fecha y hora de acaecimiento de alguno de ellos afecte para nada a la verosimilitud de la versión que de los mismos ofrece, que es siempre, en cuanto al núcleo de tales hechos - haber sido agarrada momentáneamente por un glúteo por el Brigada Bernardo y dirigirla éste, en la habitación del Suboficial de Tráfico, frases tales como que "estaba muy buena", que "era muy guapa", que "le hacía sentir bien" y que "fuera esa noche con él a la habitación para beber y fumar"-, pertinaz, firme y sin incurrir en ningún tipo de contradicción. A mayor abundamiento los hechos declarados probados en el apartado III del factum sentencial fueron corroborados en el acto de la vista por la Soldado Doña Milagros -"escuchó como el Brigada le dijo a Cristina que era muy guapa, que estaba muy buena y que se fuese por la noche"- y los contenidos en el apartado IV, en el mismo



acto, por el ex-soldado Don Clemente -"esta expresión iba dirigida a ella, que se puso nervioso y le entró un ataque de ansiedad y lloró"-.

Igualmente se valorará la testifical, continuando la sentencia ““Las posibles imprecisiones en la declaración testifical que corrobora la de la víctima en relación a los hechos declarados probados en el apartado II del factum sentencial carecen de consistencia para poner en duda la realidad de los hechos declarados probados en el aludido apartado; que en sede sumarial el Cabo Don Pedro Jesús, testigo presencial de tales hechos, afirma en un momento que "le agarró por el culo" -folio 67- y en otro que "con la mano izquierda abierta le dio una palmada en el culo" -folio 136-, manifestando en el acto de la vista oral que "el Brigada le dio un manotazo en el culo a la Soldado", para nada impide que con su testimonio corrobore el de la víctima y, desde luego, las posibles discrepancias semánticas en torno al hecho -lógicas, por otro lado, habida cuenta del largo tiempo transcurrido desde su perpetración- en nada afectan a los requisitos exigidos para otorgar validez y fuerza probatoria a la firme y contundente declaración de la Soldado Doña Cristina, que la de dicho testigo no viene sino a corroborar. Finalmente, otros testigos de referencia, como el Teniente Don Ramón -"ella le dijo que tenía malestar y no estaba cómoda con el Brigada"-, el Subteniente Don Carlos Miguel -"la Soldado estaba muy afectada y tenía miedo"- y el ex-Soldado Don Casimiro -"Cristina estaba muy afectada, nerviosa"-, coinciden todos en que la víctima fue presa de sentimientos de temor, vergüenza y humillación por causa de los hechos, como se declara probado en el apartado VII.”

No se olvida la prueba documental, que es tenida en cuenta en la Sentencia del Juzgado de lo Social Nº 2 de Pamplona Iruña, de 24.9.01, en cuyo caso surge de la prueba documental la presencia del hostigamiento alegado en demanda.

Para la prueba del acoso sexual, el auto de 6/ 05/2010 del Tribunal Supremo Sala Segunda Penal rec. 2208/2009<sup>887</sup> en el fundamento derecho segundo se refiere a los

---

<sup>887</sup> Ponente: Colmenero Menéndez de Larcía, Miguel

Recurso de casación contra sentencia de 22 de junio de 2009 de La Audiencia Provincial de Las Palmas de Gran Canaria (sección sexta), en los autos del Rollo de Sala 13/2009 procedimiento abreviado, dimanante del procedimiento abreviado 1/2007, procedente del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número seis de Telde, por la que se absuelve a Porfirio de los delitos de agresión sexual y acoso sexual por los que venía siendo acusado.

informes psicológicos y de la prueba testifical:” En todo caso, los informes psicológicos han sido valorados debidamente por el Tribunal de instancia. El Tribunal, como se ha señalado anteriormente, no queda condicionado, en su ponderación de la credibilidad de la prueba testifical, por los informes periciales que, simplemente constituyen un elemento probatorio más, ciertamente, basado en los conocimientos técnicos de los peritos psicólogos. Del contenido de los informes no puede desprenderse un dato objetivo o técnico, ineluctable, por su propia esencia, que acredite que los razonamientos valorativos del Tribunal de instancia son erróneos.”

#### 8.2.J. Responsabilidad del empresario

Como se ha visto al tratar de los sujetos del mobbing, el empresario es responsable de los actos de acoso laboral que tengan lugar en el seno de su empresa.

La sentencia del Juzgado de lo Social Nº 3, de Vigo, de 28.02.02 dice :” La empresa es responsable de las actuaciones de los directivos respecto de sus subordinados y si, teniendo conocimiento de la situación de “mobbing”, nada hizo para evitarlo .La obligación de la empresa es conseguir un entorno laboral adecuado, con el debido respeto a la dignidad de los trabajadores, adoptando para ello todas las medidas que sus facultades - incluidas las disciplinarias- le permitan; y al no hacerlo así, incurrir en incumplimiento contractual grave.”, incluyendo en la responsabilidad al empresario por su deber de garantizar la dignidad del trabajador, mientras que se refiere al empresario como autor directo la sentencia del Juzgado de lo Social Nº 2 de Pamplona Iruña, de 24.9.01 al decir:” Cuando el “ mobbing” proviene del empresario, constituye un incumplimiento empresarial grave y culpable de sus obligaciones entre las que se encuentra el mantenimiento de la integridad física y psíquica del trabajador, la consideración debida a su dignidad, el desarrollo de la relación conforme a los principios de buena fe, lealtad etc .”

---

Fallo La Sala acuerda: no haber lugar a la admisión del recurso de casación formalizado por el recurrente, contra sentencia dictada por la Audiencia Provincial de origen, en la causa referenciada en el encabezamiento de esta resolución.

Para que se deduzca responsabilidad empresarial la STC 160/2007 señala que: "ya no es preciso que el riesgo se materialice y que, efectivamente, se hayan causado daños psíquicos, como venía exigiendo cierta doctrina en suplicación (v., entre otras, la ST SJ País Vasco de 26/02/02), bastando simplemente con la constatación de que los mismos son previsibles a tenor de las consecuencias de la conducta empresarial"

Aclara el concepto de empresario a efectos de responsabilidad en un caso de acoso sexual la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, sala de lo Social de 11/06/2002 rec. 1587/2002<sup>888</sup> en el fundamento de derecho séptimo "El concepto de empresario a efectos de la determinación de la responsabilidad por actos del acoso sexual y el papel del mismo en la prevención y sanción del acoso sexual (artículo 37 de la Ley 50/1998) ha sido objeto de desarrollo por la doctrina científica, y en este sentido llama la atención la redacción del nuevo artículo 96.14 T.R.L.E.T. (introducido por el artículo 37 de la Ley 50/1998), según el cual se sanciona el acoso sexual "cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial", si no relacionamos en el artículo 2.1 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS) que califica como sujeto responsable administrativamente al "empresario

---

<sup>888</sup> Ponente: Prada Mendoza, Angel de

Resumen Frente a sentencia que declaró la existencia de vulneración del derecho a la intimidad y dignidad de la actora, derivada de acoso sexual, recurren los demandados en suplicación. Los recursos no pueden prosperar, pues en el presente supuesto se dan los elementos definidores del acoso sexual. En primer lugar, no hay duda de que se produjo una conducta con tendencia libidinosa y en segundo lugar también ha quedado acreditado que la conducta no fue deseada por la destinataria y, finalmente, que fue lo suficientemente grave por su intensidad, reiteración y efectos sobre su relación laboral; además se constata también la indiferencia y falta de protección que, ante la situación, adoptó la empresa. Recurso de suplicación interpuesto por R.C.R. y Warner Lusomundo Sogecable Cines de España, S.A. frente a la Sentencia del Juzgado de lo Social N° 3 Barcelona de fecha 18.07.2001 dictada en el procedimiento n° 350/2001.

Resumen El TSJ desestima los recursos de suplicación formulados contra la sentencia de instancia en un caso de vulneración de derechos fundamentales: acoso sexual. El Tribunal, por una parte, confirma que en el caso de autos se dan los elementos definidores del acoso sexual, por cuanto no hay duda que se produjo una conducta con tendencia libidinosa así como que ha quedado acreditado que la conducta no fue deseada por la destinataria y finalmente que fue lo suficientemente grave, por su intensidad, reiteración y efectos sobre su relación laboral. Por otra, interpretando el artículo 8.13 Ley infracciones y sanciones del orden social de 2000, llega a la conclusión de que la empresa es también responsable solidaria de la indemnización a la que es condenado el trabajador-acosador en justa compensación por las consecuencias personales producidas (morales y patrimoniales).

Fallo. Que desestimando los recursos de suplicación interpuestos por "Warner Lusomundo Sogecable Cines de España S.A." y R.C.R., contra la sentencia de fecha 18.07.2001, dictada por el Juzgado de lo Social núm. 3 de Barcelona, en el procedimiento núm. 350/2001, promovido por B.S.T., contra los recurrentes y Ministerio Fiscal, debemos confirmar y confirmar dicha resolución, condenando a la empresa al pago de las costas causadas, incluidos los honorarios del letrado de la parte impugnante del recurso, que se fija en el importe de 260.- Euros, así como a la pérdida del depósito constituido para recurrir y manténgase el aseguramiento de la condena hasta la firmeza de la sentencia.

en la relación laboral y con el artículo 1.2 del T.R.L.E.T. según el cual "serán empresarios todas las personas físicas o jurídicas que reciban la prestación de servicios (del trabajador por cuenta ajena)". El contenido del tipo, al menos que se interpreta en el sentido estricto de distinguir "autoría" de "responsabilidad" parece imputar la responsabilidad no sólo en función de la vinculación subjetiva o contractual del empresario con sus trabajadores, sino también del ámbito espacial o funcional en el marco del que se despliegan genéricamente sus facultades directivas y dentro del cual se produce la conducta tipificada. Recientemente el Tribunal Supremo de los EE.UU. ha dictado dos sentencias, *Burlington Industries V.S. Eller* (1185.LT.2257, 1998) y *Faragher VS. City of Boca Raton* (1185 Ct 2257 1998) que endurecen las medidas que toda empresa debe adoptar para combatir el acoso sexual y que en consecuencia, amplían los supuestos de responsabilidad empresarial. Así, se declara la responsabilidad objetiva del empresario en los supuestos de chantaje sexual realizado por un sujeto con competencias de dirección, seguido de una medida de represalia tangible sobre las condiciones de trabajo de la víctima, a menos que se acredite que la víctima podría haber evitado razonablemente el daño; y, se declara la responsabilidad vicaria del empresario por un acto de chantaje sexual realizado por un superior jerárquico de la víctima a un cuando no se haya materializado ninguna acción contractual perjudicial conexa con dicha conducta, o en los supuestos de acoso sexual ambiental, en cuyo caso aquél podrá eximirse de responsabilidad si acredita que adoptó todas las medidas razonables para prevenir y corregir inmediatamente tal comportamiento.”

“ Al respecto se señala que a efectos probatorios "el empresario debe ser capaz de documentar los pasos que ha adoptado para prevenir y corregir rápidamente la conducta de acoso sexual, esto es: 1º) la existencia y difusión de una política de acoso sexual y de un procedimiento de queja; 2º) el desarrollo entre los trabajadores de una política formativa y existencias de instrucciones sobre la materia; 3º) las investigaciones a cabo desde la notificación de la conducta; y 4º) las medidas de reacción tomadas al respecto".

“Doctrina que reviste especial interés, en relación a las vías de reclamación judicial frente a una conducta de acoso y en relación con la determinación de la responsabilidad del empresario. Así no es irrelevante que el acoso se haya producido por el propio empresario, persona con poder empresarial delegado o un subordinado

ordinario; que al acoso le haya seguido un perjuicio material sobre las condiciones de trabajo, su intangibilidad o incluso una mejoría; y que no sólo no se haya admitido o encubierto la conducta, sino que el empresario haya garantizado activamente un método efectivo de prevención y eventual represión del acoso (lo que se ha venido a denominar "sistema de tolerancia cero"). "Efectivamente en nuestro ordenamiento jurídico contempla especialmente en el artículo 1903 del C.C., un régimen de responsabilidad vicaria del empresario al proclamar en su número tercero "que los dueños o directores de un establecimiento o empresa son responsables respecto de los perjuicios causados por sus dependientes en el servicio de los ramos en que los tuvieran empleados o con ocasión de sus funciones, salvo que logren probar haber empleado toda la diligencia de un buen padre de familia para prevenir el daño".

"Desde esta perspectiva cabría definir que debe entenderse como "conducta diligente", aspecto que obliga a la detección de una serie de indicios objetivos, que van más allá de la necesidad requerida por la doctrina judicial social de que el empresario conociera el acoso y reaccionara debidamente (s. T.S. de 13 de octubre de 1989; ss. T.S.J. de Galicia de 17 de febrero de 1995, de Canarias de 7 de enero de 1998); y que son reconducibles a la existencia de una efectiva política anti-acoso, en el que quedarían comprendidos un deber empresarial de elección de vigilancia, de instrucción y, en general, de organización."

"Así las cosas, cabría concluir que en los supuestos de acoso sexual el empresario resultará: 1º "cuasi objetivamente" responsable ex artículo 96.14 E.T. por la existencia de acoso en su ámbito funcional de organización y dirección con las matizaciones en los casos de que se desarrolle fuera de los parámetros temporal y locacional ordinarios y de que adopte todas las medidas objetivas y razonablemente posibles de forma previa, coetánea o posterior al hecho infractor para prevenir en su caso reparar el acoso; y directa o indirectamente responsable civil, a menos que pueda demostrar en base a tales indicios, que no incurrió en culpa alguna o que su conducta culposa no fue causa del daño infligido a la víctima."

La Sentencia 23/07/94 del Tribunal Superior de Justicia de Galicia Sala de lo social, recurso de suplicación N.º 3141/1994, estima en parte el recurso, minorando la indemnización, respecto a la responsabilidad de la empresa recurrente, y dejándola

definitivamente en 500 .000 ptas-. Resuelve la Sentencia sobre la responsabilidad solidaria de la empresa respecto de la indemnización, que califica por culpa “in vigilando” o “in eligendo” de sus empleados, en aplicación del artículo 1903.4 del Código Civil.El Juzgado de lo social número cinco de Vigo, declaró la existencia de la vulneración de la prohibición de discriminación sexual y otros derechos fundamentales, derivada del acoso sexual y condena a la empresa y al sujeto activo al pago solidario de una indemnización de 1.500.000 ptas.Los hechos son los siguientes: El representante de la empresa solicitó sexualmente a una trabajadora con contrato en prácticas de seis meses de duración, con propuestas como “tiene que tener un amante” o que “no me importaría tener una aventura contigo”, habiéndose negado ésta, de manera tajante, por lo que dicho representante comunicó a la gestoría encargada de la llevanza de cobros y pagos no prorrogar el contrato y detraer en la paga ordinaria el mes de vacaciones. Posteriormente se le comunica la finalización del contrato.”

En la Administración pública, al no existir el empresario como tal, la responsabilidad en estos casos es de la propia Administración, en la forma de responsabilidad patrimonial. Así se aprecia en la sentencia de 09/06/2009 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, sala de lo Contencioso-Administrativo Sección Octava Nº 423/06<sup>889</sup> que recoge los requisitos en relación con la responsabilidad patrimonial de la Administración Pública en el fundamento de derecho segundo:” Hay que señalar que en relación con la responsabilidad patrimonial de la Administración Pública los siguientes requisitos:

“1) Que se aprecie una relación de causalidad entre la acción/omisión, y el resultado lesivo.

2) Que el daño sea antijurídico o lo que es lo mismo, que el perjudicado no tenga el deber de soportarlo y, ello supone: que el daño sea la materialización de un riesgo jurídicamente relevante creado por el servicio público y que el ordenamiento no imponga al perjudicado expresamente el deber de soportar el daño.

3) Que el daño sea indemnizable con lo que ese daño debe ser: efectivo;

---

<sup>889</sup> Vid ut supra.

evaluables económicamente; y individualizable, en relación a una persona o grupo de ellas.”

En el ámbito europeo es de destacar, en esta materia, la sentencia 09/12/2008 Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas Sala Primera<sup>890</sup>, que analiza el deber de asistencia que incumbe a la Administración respecto de los funcionarios en casos de acoso laboral. Dice: “195 En efecto, si bien, cuando un funcionario que reclama la protección de su institución aporta un principio de prueba de la realidad de los ataques de los que afirma ser objeto, corresponde a la Administración adoptar las medidas adecuadas, en particular, haciendo que se lleve a cabo una investigación para dilucidar los hechos que originaron la queja (sentencia *Lo Giudice/Comisión*, anteriormente citada, apartado 136), esa obligación no hace permisible que la institución de que se trate no aplique las disposiciones del artículo 90, apartado 1, del Estatuto, que permiten al funcionario provocar una definición de postura de carácter decisivo por parte de la Administración dentro de un plazo determinado (sentencias del Tribunal de Primera Instancia de 3 de abril de 1990, *Pfloeschner/Comisión*, T-135/89, Rec. p. II-153, apartado 17, y de 6 de noviembre de 1997, *Ronchi/Comisión*, T-223/95, RecFP pp. I-A-321 y II-879, apartado 31).

204 A tenor del artículo 24, párrafo primero, del Estatuto, «[l]as Comunidades asistirán a los funcionarios, en especial mediante la persecución contra los autores de amenazas, ultrajes, injurias, difamaciones o atentados contra la persona y los bienes, de que el funcionario, o los miembros de su familia, sean objeto por su condición de tales o como consecuencia del ejercicio de sus funciones».

“205 Es preciso recordar que, en virtud de la obligación de asistencia, la

---

<sup>890</sup> Ponente Kreppel

El Tribunal de la Función Pública (Sala Primera) decide:

- 1) Anular la decisión de la Comisión de las Comunidades Europeas por la que se deniega la solicitud de asistencia presentada el 29 de abril de 2004 por Q, en la medida en que mediante la referida decisión se deniega la adopción de una medida provisional de alejamiento.
- 2) Condenar a la Comisión de las Comunidades Europeas a abonar a Q la cantidad de 18.000 euros.
- 3) Desestimar el recurso en todo lo demás.
- 4) La Comisión de las Comunidades Europeas cargará con sus propias costas y con tres cuartas partes de las costas de Q.
- 5) Q cargará con una cuarta parte de sus propias costas.

Administración debe, ante un incidente incompatible con el orden y la serenidad del servicio, intervenir con toda la energía necesaria y responder con la rapidez y la solicitud exigidas por las circunstancias del caso, con el fin de esclarecer los hechos y sacar de ellos las consecuencias apropiadas, con pleno conocimiento de causa (sentencia del Tribunal de Justicia de 26 de enero de 1989, Koutchoum off/Comisión, 224/87, Rec. p. 99, apartados 15 y 16; sentencias del Tribunal de Primera Instancia de 21 de abril de 1993, Tallarico/Parlamento, T-5/92, Rec. p. II-4 77, apartado 31, y de 5 de diciembre de 2000, Campogrande/Comisión, T-136/98, RecFP pp. I-A-267 y II-1225, apartado 42).”

“206 En el caso de autos, puesto que la realidad del acoso psicológico no ha sido declarada por el Tribunal de la Función Pública, la demandante no puede reprochar a la Comisión que no haya adoptado todas las medidas necesarias para protegerla contra dicho acoso.”

“207 Sin embargo, es preciso recordar que la Comunicación de 2003 sobre el acoso psicológico dispone que, «cuando exista la menor sospecha de acoso psicológico, podrán contemplarse medidas de alejamiento» y que dichas medidas, «que deben tener en cuenta las especificidades de cada situación» y que «podrán ser inmediatas y, en caso necesario, definitivas», tendrán por objeto «permitir que la supuesta víctima pueda recuperarse ayudándola a tomar distancia con respecto al problema».”

“209 En consecuencia, la importancia y la gravedad de los hechos alegados por la demandante en su solicitud de asistencia mostraban, si no la existencia de un acoso psicológico, al menos una «sospecha de acoso psicológico» en el sentido de la Comunicación de 2003 sobre el acoso psicológico y obligaban a la Comisión a adoptar «medidas de alejamiento», incluso antes de llevar a cabo una investigación y de comprobar la realidad de las imputaciones de la interesada.”

“210 Pues bien, ha quedado acreditado que, en la fecha en que tuvo lugar la decisión denegatoria tácita de la solicitud de asistencia, la Comisión no había adoptado ninguna medida provisional de ese tipo y que la demandante no había sido objeto de ninguna decisión dirigida a destinarla fuera de la DG «Personal y Administración» ni tampoco fuera de la unidad D 2, en la cual estaba entonces destinada.”

“213 En estas circunstancias, la demandante sostiene fundadamente que la



Comisión no respondió con toda la diligencia requerida a su solicitud de asistencia, al no haber procedido a adoptar, incluso ante s de llevar a cabo una investigación administrativa, una medida de alejamiento.”

“214 De lo anterior se desprende que debe anularse la decisión denegatoria tácita de la solicitud de asistencia, en la medida en que dicha decisión denegó la adopción de una medida provisional de alejamiento.”

## 8.2. K.El “Mobbing” en la Administración Pública

La STSJ de Canarias, Sala de lo Contencioso- Administrativo de Santa Cruz de Tenerife, de 27.2.03 nº 158/2003, rec. 701/2000 <sup>891</sup> trata de la obligación de protección que tiene la Administración respecto de sus funcionarios, y por ende de su responsabilidad por incumplimiento de este deber: “Si la Administración usó el silencio como técnica elusoria de la obligación de resolver y/o notificar las resoluciones adoptadas, ello sin explicación o justificación de tales ausencias de resolución o no notificación de lo que hubiera acordado, ocasionando un sufrimiento moral, con evidente ruptura del equilibrio general de su bienestar personal que, aunque haya quedado en el pasado merece ser reparado, pues pese a que esa ruptura ha sido temporal, el bienestar

---

<sup>891</sup> Ponente: Giralda Brito, Antonio

felicidad de la persona ha sido alterada peyorativamente introduciendo en el conjunto de su trayectoria vital un elemento negativo que exige una compensación que recomponga el equilibrio general de su vida considerada globalmente.”“Resultando el daño moral en su consideración más profesional que cívica, como consecuencia de la falta de ejercicio por parte de la Administración (Consejo Consultivo de Canarias) de sus potestades de inspección y supervisión administrativas, con incumplimiento reiterado de obligación resolutoria, a la vez que abandono del deber de defensa y atención del actor como funcionario de la institución además del descuido, despreocupación y desentendimiento, existe relación de causalidad suficiente entre tales hechos y el daño moral ocasionado.”“La inatención mediante silencio por parte de la Administración, utilizado no como expresión de una facultad de la Ley sino como abuso del derecho, de las peticiones presentadas por el funcionario que se habían tramitado pero no se había procedido a notificar los acuerdos ni las resoluciones dictadas, obligó al actor a sostener una humillante vía administrativa en la que las múltiples actuaciones, escritos y peticiones presentadas por el funcionario ante la Administración en la que se obvia e ignora en claro desprecio no sólo al funcionario sino a los principios generales que deben concurrir en la Administración, más aún en un órgano como el demandado (Consejo Consultivo de Canarias), que debe ser ejemplo ante los demás.”

En el caso del mobbing en la Administración Pública, la finalidad del mismo no puede darse en puridad en cuanto al despido del trabajador acosado; la sentencia del Juzgado de lo Social Nº 30, de Madrid, de 18.3.02, dice al respecto:”Si el despido es imposible o muy difícil, como sucede con los funcionarios o el personal laboral de hospitales, escuelas, universidades, prisiones, etc., de la red de la Administración Pública del Estado, la víctima del “mobbing” inicia un calvario, siendo objeto de ataques sistemáticos y brutales durante un largo período, cuyo objetivo radica en desestabilizarle con la intención de que sea la propia persona la que cause baja por los problemas de salud que genera el “mobbing”, o bien solicite un cambio o traslado de manera voluntaria, eliminándose así misma del puesto de trabajo en cuestión. “

Un caso de acoso paradigmático en la administración pública es tratado por la STS Sala III Contencioso- Administrativo, de 23.7.01 rec. 3715/1997<sup>892</sup>, que dice

---

<sup>892</sup> Ponente: González Navarro, Francisco

:”Frente el supuesto del acoso moral sufrido por un funcionario por parte del Ayuntamiento, se dijo que se estaba ante un verdadero paradigma de cómo o no debe actuar un poder público en un Estado de derecho, ya que provoca no poca perplejidad que no se explique, por ejemplo, por qué era necesario --no ya legítimo-- mantener al funcionario durante la jornada de trabajo en un sótano sin ventilación ni luz natural, sin darle ocupación de ningún tipo; porqué cuando el funcionario solicita la baja por enfermedad, con apoyo en un certificado médico que acredita que procede la baja laboral, se le contesta con un oficio en que el Presidente de la Corporación local rechaza la petición con el es calofriante argumento de que su actual situación en el trabajo pasa por la inactividad absoluta; por qué a cada certificado médico que presenta se le contesta exigiéndole otro expedido por especialista diferente, siendo así que cada certificado corrobora al anterior; porque se expedienta al funcionario --encargado de la depuradora-- por unos hechos cuya producción había anunciado en varias ocasiones como inevitables dado el mal estado de los filtros. “

Hay que deslindar en este ámbito, al igual que en la empresa privada, el acoso de otras conductas que no lo son, como se hace en la STSJ Madrid Sala de lo Social de 11 octubre 2004 nº 847/2004, rec. 4402/2004<sup>893</sup> : “No se desprende la concurrencia de circunstancias propias de una situación de acoso moral de la conducta de la administración empleadora una trabajadora que, ante las irregularidades detectadas en la gestión del servicio al que estaba adscrita por parte de su jefe, denuncia los hechos ante la instancia pertinente. Como consecuencia de esta denuncia, y tras las oportunas averiguaciones, se le abren al mismo. diligencias penales y se le incoa el correspondiente expediente disciplinario al denunciado, suspendiéndole de empleo y sueldo como medida provisional. Simultáneamente, la trabajadora denunciante, a

---

<sup>893</sup> Ponente: Navarro Fajardo, Juan José

Resumen Se estima el rec. de suplicación interpuesto por el Imsalud, y se revoca la sentencia que acogió la pretensión de la actora en los autos seguidos sobre tutela de derechos fundamentales. Apunta la Sala que de la lectura del texto constitucional se infiere que lo que el reconocimiento del derecho a la integridad física y moral comporta en su vertiente activa es el derecho a no sufrir tortura ni tratos inhumanos o degradantes. Es por tanto el trato inhumano, vejatorio o degradante lo que se prohíbe constitucionalmente, no la impresión o sensación subjetiva de estar recibiendo un trato de esta clase o, menos aún, el temor más o menos fundado a ser objeto del mismo, aunque de este temor o inquietud subjetiva puedan derivarse perturbaciones psíquicas, en cuya aparición podrían confluir circunstancias de carácter estrictamente personal, ajenas al entorno laboral.

Fallo Estimamos el recurso de suplicación interpuesto por el Instituto Madrileño de la salud en contra de la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 16 de los de Madrid de 24 de abril de 2003, en autos 191/2004, a que revocamos, desestimando la demanda sobre tutela de derechos fundamentales interpuesta por D<sup>a</sup> María Milagros frente al Instituto Madrileño de la Salud y Ministerio de Fiscal, al que absolvemos de las pretensiones deducidas en su contra, sin expresa imposición de costas.

petición propia, es trasladada a otro centro. Durante la tramitación del expediente, sin embargo, se le suspende al denunciado la medida provisional (debido a la pendency del proceso penal instruido por las mismas causas) y, en consecuencia, se reincorpora a su puesto de trabajo. Por su parte, la trabajadora denunciada recibe una orden de la empresa mediante la cual, accediendo a la petición de su antiguo jefe, se le comunica el traslado a su anterior centro de trabajo. Ante la perspectiva de volver a coincidir en el trabajo con la persona a la que denunció y, además, so metida jerárquicamente a la misma, la trabajadora comienza a manifestar dolencias psíquicas (estrés, ansiedad, depresión) vinculadas a la inminencia de la efectividad de la orden empresarial y a la desestimación de la correspondiente impugnación de ésta. Presentada demanda judicial sobre tutela de derechos fundamentales, se estima en instancia la vulneración del Art. 15 CE y se procede a anular la orden empresarial.”

Todo conflicto no supone una manifestación de acoso moral en la función pública como señala la sentencia de 19/12/2007 del Tribunal Superior de Justicia de Galicia Sección 001 de la Sala Contencioso-Administrativo\_Materia Función Pública. Acoso Laboral<sup>894</sup> en el fundamento de derecho cuarto.- ...Por un lado, todo conflicto no es manifestación de un acoso moral, de donde la existencia de acoso moral no se prueba con la simple existencia de un conflicto. Por otro lado, la ausencia de un conflicto explícito no elimina la existencia de acoso moral, al resultar factible su manifestación externa en un conflicto larvado, aunque, unido a otros indicios, la existencia de conflicto explícito puede ser un indicio, ciertamente no determinante, a la vista de la posibilidad de conflicto sin acoso moral, de la existencia de un acoso moral.”“Concepto el anterior perfectamente coincidente con el de la sentencia recurrida, que se resume en sentencia de fecha posterior del mismo Tribunal, siendo de resaltar que no todo conflicto en el que

---

<sup>894</sup> Vid ut supra .recurso de apelación 393/2007 de derechos fundamentales, contra sentencia de fecha treinta de Marzo de dos mil siete dictada en el procedimiento DF 434/2006 por el Juzgado de lo contencioso Núm.2 de Vigo sobre provision puesto de trabajo. Fallo de la sentencia de Instancia : que debo desestimar y desestimo íntegramente la demanda, formulada por la letrada D<sup>a</sup> Beatriz Lago Gómez, en nombre y representación de Verónica , contra la actuación material de la Administración, constitutiva de vía de hecho, que considera vulneradora de los derechos fundamentales a la integridad física y moral, al honor, intimidad personal y a la propia imagen, a acceder y permanecer en condiciones de igualdad en las funciones y cargos públicos; sin hacer expresa imposición de costas”.

Fallo Que desestimamos el recurso de apelación interpuesto por D<sup>a</sup> Verónica contra la sentencia de fecha 30 de marzo de 2007, del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 2 de Vigo , dictada en el Procedimiento DF 434/2006, sobre infracción de derechos fundamentales en las condiciones del puesto de trabajo de la recurrente en el Ayuntamiento de Vigo. Con imposición a la parte apelante de las costas de esta alzada.

el funcionario se ve envuelto es la manifestación expresa o larvada, persistente o indiciaria de un acoso, sino aquél que netamente presenta la intención de dañar, efectivamente lo hace y se convierte en menosprecio personal y profesional de quien lo sufre. En el presente caso, y aunque fuera sostenible la inversión de la carga de la prueba que la recurrente sostiene, es lo cierto, que más allá de la problemática interna de una Unidad del Ayuntamiento, no se percibe -y así resulta de la prueba practicada en la instancia- un ánimo de tal carácter ni en el Ayuntamiento ni en los compañeros de trabajo de la recurrente, siendo alguno de los elementos que se citan (expresiones como "hoxe eres jefa, pero xa veremos..."; o "mira ahí viene la jefa. . .") de un entidad poco relevante por la falta de reiteración, al margen de que se trataría de una modalidad de acoso de compañeros, que no es la elegida por la recurrente al plantear el recurso. Y otros, como el cambio de despacho o el nombramiento de personal para atender las funciones de la apelante en razón a sus bajas, explicable en atención al concepto jurídico indeterminado de las necesidades del servicio, que en este caso alcanza su expresión, pues no se puede pretender, en la función pública, poseer un sentido patrimonial ni de los expedientes ni de los elementos materiales puestos a disposición del funcionario para realizar su actividad profesional. En fin, en lo que al informe de expedientes se refiere, es cuestión a relacionar con el carácter predeterminado y sistemático que a la actuación administrativa con intención de dañar se precisa para encuadrar la situación en el acoso moral, lo que no es cuestionable en el caso, al no disponer de datos del número de expedientes que antes de iniciarse la pretendida vía de hechos infirmaba, ni las consecuencias de las bajas por enfermedad en su trámite.”

No se considera acoso laboral, a tenor de la prueba practicada, el denunciado en la sentencia 11/03/2009 Tribunal Superior de Justicia de Galicia Sección 001 de la Sala Contencioso-Administrativo nº 1220/2007<sup>895</sup>, que en el fundamento derecho cuarto,

---

<sup>895</sup> Ponente: Gómez y Díaz-Castroverde, José María

Resumen El TSJ, con desestimación del recurso de apelación, confirma la sentencia del Juzgado de instancia sobre la no infracción de derechos fundamentales en las condiciones del puesto de trabajo de la recurrente en el Ayuntamiento recurrido. La Sala considera que no todo conflicto en el que el funcionario se ve envuelto es la manifestación expresa o larvada, persistente o indiciaria de un acoso, sino aquél que netamente presenta la intención de dañar, efectivamente lo hace y se convierte en menosprecio personal y profesional de quien lo sufre.

Recurso de apelación 201/2008 contra sentencia de fecha siete de Febrero de dos mil ochó dictada en el procedimiento DF 468/2007 por el Juzgado de lo contencioso Núm.1 de Lugo sobre acoso laboral. Que desestima recurso contencioso-administrativo interpuesto por Doña Eduarda contra las actuaciones del Concello de Cospeito constitutivas de vía de hecho lesivas de los derechos fundamentales a la integridad física y moral, honor, intimidad personal y propia imagen, respectivamente, de los artículos

dice:” En relación con este parámetro la prueba testifical practicada a su instancia no revela que se tratase de una maniobra paratricularizada con la finalidad de crear un aislamiento laboral de la apelante y vaciarla de funciones, por lo que no ha quedado acreditado que el Ayuntamiento incurriera una suerte de desviación de poder de modo que, amparándose en su facultad de autoorganización, tratara de menoscabar sus derechos. Es una realidad acreditada que el Ayuntamiento verificó una reestructuración de los servicios municipales para lo que modificó la Relación de Puestos de Trabajo creando una plaza de Economista, Administración Especial, Subescala Técnica, con el objeto de que funciones de Tesorería pudiesen ser realizadas por funcionario público con el perfil técnico y nivel de titulación adecuado a tales funciones.” “Sin embargo, en el supuesto enjuiciado no se puede considerar acreditada la concurrencia de ese plan preconcebido, sistemático y prolongado en contra de la recurrente, por lo que la conclusión de todo ello es que la actora no ha probado la premisa en la que basaba su pretensión anulatoria, no demostrando la existencia de conductas constitutivas de efectivo acoso moral en el centro de trabajo, en los concretos términos a que se ha hecho mención. La falta de una conducta de acoso es fundamento de la acción de protección de los derechos fundamentales ejercitada por la actora, por lo que ante la falta de prueba del efectivo acoso moral denunciado, no existe vulneración de ninguno de los derechos fundamentales invocados en el escrito de demanda, lo que conduce a la Sala, sin necesidad de ninguna otra consideración, a desestimar el presente recurso de apelación.”

En materia disciplinaria, para la sanción del mobbing, se distingue la gravedad de la conducta. Así la STSJ de Valencia, Sala 31, Sección 3a, de 25.9.2001 rec 230/01<sup>896</sup>:” Precisa que no "todo hecho que pudiera acaso insertarse el presupuesto fáctico" del acoso moral, cualquiera que sea su modalidad, "mobbing" en sentido propio (acoso de compañeros o superiores jerárquicos) o "bossing" (acoso institucional o por política de empresa), como es el resuelto por ella, para los "analistas de las relaciones

---

15 y 18 de la Constitución Española en tanto que integradoras de acoso laboral o mobbing contra su persona.

Fallo. Que con desestimación del Recurso de Apelación interpuesto contra la sentencia número 69/2008, de fecha 7 de febrero de 2008, dictada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 1 de los de Lugo en autos número 468/2007 debemos confirmar y confirmamos la misma; con expresa imposición de costas a la recurrente.

<sup>896</sup>Ponente: Cotino Hueso, Lorenzo

laborales debe, inexcusablemente, "considerarse como sancionable como infracción, nada menos que muy grave, por la Administración".

Pero, en cualquier caso, es considerado mobbing por la STS, Sala 31, 23.7.2001<sup>897</sup>... "aún sin calificar la conducta propiamente como "mobbing" - se sanciona todas aquellas actuaciones que puedan constituir "una forma de acoso moral sistemáticamente dirigido contra el funcionario público" para degradar sus condiciones de trabajo y aislarlo, induciendo la salida de la organización, mediante bajas continuadas por enfermedad -vg. síndrome depresivo y ansioso, como sucede en el caso resuelto por el TS-, o por "excedencia voluntaria por interés particular" - como sucede en otras experiencias en el empleo público-, o salidas "voluntarias" provocadas o inducidas en el empleo privado ex art. 50 LET. "

Un supuesto claro de acoso laboral lo recoge la sentencia de 11/10/2007 del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo<sup>898</sup> en el fundamento de derecho quinto: "El denominado "acoso moral" y en concreto en la particular práctica que se denomina en términos anglosajones mobbing, ha sido definida por los expertos como una situación en la que se ejerce una violencia psicológica, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo. En concreto se denomina a esta práctica "bossing" (palabra que proviene de "boss" -patrón o jefe-), cuando tales prácticas no se desarrollan entre iguales sino que la víctima ocupa una posición de inferioridad, ya sea jerárquica o de hecho, respecto del agresor. En concreto, se ha afirmado que una de las

---

<sup>897</sup> Ponente: Menéndez Pérez, Segundo

<sup>898</sup> Fallo se estima la pretensión deducida en el presente recurso contencioso-administrativo núm.: P/A 528/2.006 interpuesto, por la representación de D<sup>a</sup>. Penélope, contra la Resolución de 21 de septiembre de 2005, de la Directora General de Recursos Humanos de la Consejería de Educación, reseñada al antecedente de hechos primero de esta sentencia, que se anula por no ser conforme a derecho, y se condena a la Administración demandada: 1) a la reasignación a la demandante de las funciones que venía desempeñando con anterioridad al día 28 de enero de 2005, sin perjuicio de la precisión efectuada en el fundamento de derecho sexto; 2) a adoptar las medidas que eviten la situaciones como las que ha venido sufriendo la demandante (falta de asignación de funciones o asignación de funciones de escasa utilidad ...); -3) a indemnizar a la demandante por los daños sufridos como consecuencia de la actuación de la Administración, indemnización que se concretará en trámite de ejecución de sentencia, conforme a las bases concretadas en el fundamento de derecho sexto de esta sentencia.

prácticas de "bossing" consiste en la "política de empresa" de persecución o acoso respecto de un trabajador o trabajadores por motivos de reorganización, de reducción de personal, etc., o con el simple objetivo de eliminar trabajadores incómodos.”“En el presente supuesto, a la vista del resultado de la prueba testifical practicada en el expediente disciplinario, se concluye que los funcionarios que han trabajado con la demandante, o algunos de ellos al menos, no tienen un buen recuerdo de esta experiencia ni un buen concepto acerca del procedimiento de trabajo que aplicaba la demandante, pero no se aprecia que existan conductas entre iguales que puedan calificarse como de acoso laboral a la demandante. A mayor abundamiento, la misma demandante imputa las conductas que considera que integran el acoso laboral que denuncia sufrir a las personas que han ejercido de superiores jerárquicos de ella. Efectuada esta consideración, ha de señalarse que lo que resulta del contenido del expediente administrativo, y en concreto de los informes emitidos por el Jefe del Servicio Territorial de Agricultura y Ganadería de Palencia, es que en este Servicio Territorial la presencia de la demandante es incómoda, y esto, desde que la demandante fue destinada a este Servicio.”“...Es evidente que ni el Jefe del Servicio Territorial ni ningún otro superior jerárquico van a admitir (ni en este ni en otro supuesto) que las conductas que se reseñará persiguen que la demandante abandone su puesto de trabajo (como es sabido, esta prueba resulta habitualmente muy difícil para quien denuncia que sufre un acoso laboral); ahora bien, en el presente supuesto, lo que ha de entenderse acreditado es que en el Servicio Territorial de Palencia la presencia de la demandante es incómoda por una serie de motivos, que se propuso la remoción de puesto de trabajo, que esta propuesta no ha prosperado y que existe un claro propósito de solucionar esta situación por algún procedimiento.”“En el presente supuesto, está acreditado que cuando la demandante tomó posesión en el puesto de trabajo de Jefe de Negociado tenía encomendadas una serie de funciones de las que fue relevada .....El día 28 de enero de 2005, al reincorporarse la demandante a su puesto, después de una situación de baja, le fue retirado el trabajo de nóminas y pasó a una situación en la que no tenía asignada función concreta. Es decir, a partir de esta fecha, se constata, no únicamente que la demandante es apartada de sus anteriores cometidos, sino que, también se constata un vaciamiento de los cometidos (basta reparar en una de las razones por las que se dispone de sus medios de trabajo). En esta situación, le fueron encomendadas las funciones indicadas en la nota interior de fecha 15 de agosto de 2005, funciones que si bien guardan relación con las características de su puesto de trabajo, también presentan la característica de ser



escasamente útiles.”“Como consecuencia de la aceptación de la Resolución formal del Procurador del Común se asigna alguna función más a la demandante, pero sigue sin apreciarse que la demandante realice las mismas funciones que realizaba anteriormente al día 28 de enero de 2005, a lo que cabe añadir que no resulta acreditado que otros puestos de trabajo que presenten las características que presenta el asignado a la demandante realicen cometidos con los asignados a la demandante. “Por otra parte, y a la vista de los cometidos que inicialmente se asignaron a la demandante, que hay que pensar que son los que se considera que deben ser realizados por el funcionario que tenga asignado el puesto de Jefe de Negociado, es difícil creer que la Administración consienta mantener mientras la demandante no considere oportuno concursar esta situación.”“En el transcurso de esta situación, la demandante ha tenido que soportar la retirada de sus medios de trabajo para ser asignadas a otra dependencia por razones organizativas, pero también entre por no tener asignado trabajo concreto alguno, cuando anteriormente al día 28 de enero de 2005 lo tenía. También, durante esta situación, se ha seguido frente a la demandante un expediente disciplinario. Este expediente disciplinario ha sido archivado, pero no pueden pasarse por alto algunos aspectos de este expediente: 1- los hechos imputados, además de remontarse inicialmente al año 2000, hacen referencia a errores o retrasos, ocultación de documentos ... que difícilmente pueden ser considerados como infracción, bastando para ello reparar en el resultado de este expediente (archivo); 2- en el informe que elabora el Jefe del Servicio Territorial se refiere falta de interés de la demandante en la formación, en el manejo de nuevas tecnologías, etc, cuando de la prueba aportada por la demandante al expediente evidencia que ha solicitado cursos de formación y que le han sido denegados; 3- de la misma prueba practicada en el expediente sancionador resulta que el acceso a la documentación no era tan complicado, pues se encontraba en los expedientes, y que incluso cuando no está la demandante en el puesto de trabajo se producen errores; 4- la misma demandante ha tenido que soportar errores relativos a la tramitación de su baja laboral que han determinado retrasos en la percepción de ingresos, errores que difícilmente pueden imputarse a la demandante, que no estaba incorporada a su puesto de trabajo y también cuando estaba incorporada a su puesto de trabajo, como ha sido el caso de la actividad de formación a la que no pudo acudir por haberse traspapelado la comunicación acerca de su selección para acudir a la actividad.”“Es posible que la incoación de este expediente buscara dar cumplimiento a parte del contenido del informe de la Inspección General de 27 de julio de 2007, pero lo que es evidente es que se

atribuyen conductas o comportamientos a la demandante con una evidente falta de rigor, como es el desinterés por su formación en determinadas materias, cuando resulta que no se le ha seleccionado para asistir a las mismas o por la utilización de medios informáticos, cuando el ordenador lo utiliza.”

“Por otra parte, no deja de llamar la atención que la incoacción del expediente disciplinario tuviera lugar después de las diversas quejas formuladas por la demandante en relación con su situación laboral y que no resulte acreditado que los errores que han perjudicado a la demandante o los que se han producido cuando ella no estaba incorporada a su puesto de trabajo hayan merecido la misma respuesta por parte del Servicio Territorial.” “También a la demandante se le deniega en el año 2004 la asistencia a un curso de formación (Pantallas de Visualización de Datos) para el que había sido seleccionada invocando razones del servicio, explicadas a los ff. 68-69 del expediente administrativo, siendo, en lo sustancial, estas razones que en su criterio, las funciones que realizaba no podían ser realizadas por colaboradores, debiendo asumir las el Secretario Técnico o el Jefe de la Unidad y esto hacía necesaria su presencia en el destino. Puede ser que la fecha de celebración de la actividad tuviera relevancia para denegar la asistencia a la actividad (días 9 y 10), pero ha de recordarse que 2 años antes, f. 6 del expediente administrativo, la Jefatura del Servicio informó favorablemente una solicitud de asistencia a un curso, aunque fue denegada la asistencia por la Secretaría General de la Consejería.” “El cambio de criterio descrito acerca de la conveniencia de que la demandante asista a las actividades de formación no deja de llamar la atención, a lo que hay que añadir que también fue denegada la asistencia de la demandante a una actividad formativa (PERSIGO, de gestión integral de personal) iniciada en Palencia antes del día 16 de agosto de 2005 (fecha de la asignación de funciones), siendo la razón de la denegación que la demandante no iba a intervenir en las funciones sobre gestión integral de personal, cuando conforme a las funciones que venía desarrollando hasta el día 28 de enero de 2005 sí tenían relación los cometidos que debía tener asignados la demandante con la gestión de personal.”

“El acoso se produce a través de muy variados mecanismos de hostigamiento con ataques a la víctima por medio de la implantación de medidas organizativas -no asignar tareas, asignar tareas imposibles de cumplir, asignar tareas innecesarias, degradantes o repetitivas, etc.- medidas de aislamiento social -impedir las relaciones con otros

compañeros de trabajo, con el exterior, con clientes, no dirigirle la palabra, etc.-, medidas de ataque personal a la víctima -críticas hirientes, vejaciones, burlas, subestimaciones, etc.-, medidas de violencia física y agresiones verbales -insultos, amenazas, rumores, etc.-”En el presente supuesto, como se ha visto, se ha producido una reorganización de las funciones asignadas a la dependencia en la que está destinada la demandante que ha determinado una primera fase en la que la demandante no tenía asignado cometido concreto alguno y otra fase en la que se han asignado a la demandante unas funciones que no son coincidentes con las que ha venido desarrollando, que no resulta claro que sean necesarias y que tampoco resulta claro que sean cometidos asignados a funcionarios que ocupan puestos de trabajo que presentan las mismas características que el asignado a la demandante. También ha tenido que soportar la demandante la retirada de los medios para realizar sus cometidos, siendo una de las razones para adoptar esta medida que no realizaba cometido concreto alguno, situación que claramente atenta a la dignidad del funcionario.”“Por otra parte, se atribuye a la demandante falta de interés en la formación, en la utilización de nuevas tecnologías o en la realización de sus cometidos, cuando resulta acreditado que ha intentado sin éxito acudir a actividades de formación y se ha acreditado también que los errores en la dependencia no se producen únicamente cuando la demandante está incorporada a su puesto de trabajo y que también le afectan a ella, no resultando acreditado que los errores cometidos por otros funcionarios hayan tenido la misma respuesta (lo que pone en cuestión que el trato sea igual para todos los funcionarios o que los errores que afecten a la demandante se consideren de distinta forma).”

“No se cuestiona la competencia de los Jefes de los Servicios para organizar el trabajo, pero debe hacerse respetando los derechos del funcionario y sin perseguir la solución de problemas eludiendo los cauces adecuados para ello, conducta, esta última, que integra un fraude de ley y que por perseguir la solución de problemas fuera del procedimiento establecido resulta reprochable. “La decisión de reorganizar el trabajo en el caso concreto puede estar justificada por diversas razones (incluso las apuntadas en los informes emitidos por el Servicio Territorial), pero lo que no puede perseguir esta reorganización es apartar a la demandante de su puesto de trabajo. Para solucionar problemas de falta de capacidad del funcionario para el desempeño del puesto de trabajo existe un procedimiento previsto en la normativa sobre función pública, como es la remoción del puesto de trabajo, procedimiento que en este caso parece ser que no se ha

considerado procedente, visto que se propuso y no resulta que haya sido aprobado. También para solucionar problemas de convivencia entre los funcionarios que puedan afectar al funcionamiento de la dependencia existen procedimientos y a estos debe acudir.”

“Como se ha dicho, la prueba de las situaciones de acoso es difícil para el demandante, pero en el presente supuesto, a la vista de los datos expuestos, se considera acreditado que en lugar de plantear el conflicto que existe en la dependencia de forma que se resuelva con la aplicación de las normas vigentes, o porque no se ha considerado procedente la remoción propuesta, se busca alcanzar un acto de la demandante apartándose del puesto de trabajo (el concurso), pues está claro que en el Servicio Territorial existe el convencimiento de que la presencia de la demandante es incómoda y por lo tanto la funcionaria sobra (ha de recordarse nuevamente que se ha intentado sin éxito, al menos por el momento, la remoción de puesto de trabajo). En otro caso, no se alcanza a comprender la reorganización de funciones dejando inicialmente sin cometidos a la demandante, o el mismo hecho de considerar que los medios de trabajo de la demandante podían ser adscritos a otra dependencia a la vista de que no tenía encomendado cometido concreto, cuando no es lo que resulta del examen de la RPT y de los cometidos que anteriormente tuvo asignados, o la denegación de la asistencia a una actividad formativa relacionada con el puesto de la demandante porque no va a tener relación con las materias sobre las que versa la actividad formativa no siendo lo que resulta de las características del puesto de trabajo.”

Otra sentencia, la de 27/2/2003 del Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias sede en Santa Cruz de Tenerife Contencioso-Administrativo nº 166/2003<sup>899</sup>

---

<sup>899</sup> Ponente: Blanco Domínguez, Luis Miguel.

Resumen .El TSJ de Canarias, previo rechazo de la causa de inadmisibilidad aducida de contrario por falta de legitimación activa, estima el recurso tramitado por el procedimiento especial para la protección de los derechos fundamentales de la persona, interpuesto por un Sindicato contra la Orden de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, sobre establecimiento de servicios mínimos en la convocatoria de huelga, entendiendo la Sala que dicha resolución carece de la motivación suficiente para justificar la desproporcionada fijación de los mismos. Visto por la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Canarias con sede en Santa Cruz de Tenerife, el RECURSO DE APELACION número 130/02 dimanante de los Autos 303/01, interpuesto por la Comunidad Autónoma de Canarias contra la Sentencia de fecha 28 de febrero del año 2002 dictada por el Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 2 de esta capital.

Visto por la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Canarias con sede en Santa Cruz de Tenerife, el recurso de apelación número 130/02 dimanante de los Autos 303/01, interpuesto por la Comunidad Autónoma de Canarias contra la Sentencia de fecha 28 de febrero del año

dice en relación acoso laboral en la Administración en el fundamento de derecho cuarto: “La situación de acoso es más fácilmente perceptible cuando hay una diversidad de actos por parte de la Administración hacia el funcionario que por su carácter material son difícilmente justificables (supuesto de hecho que resuelve la Sentencia de 23 de julio del año 2001 al que alude el apelado); y lo es menos, cuando se basa en actitudes omisivas por parte de la Administración, amparadas y previstas en las propias normas de procedimiento, como es el caso que nos ocupa. En estos supuestos, si bien en hipótesis puede producirse una situación de acoso, dada su menor elocuencia en sí mismos considerados, adquieren mayor relevancia todas las demás circunstancias concurrentes que permitan entender que tal omisión responde a un plan preconcebido para hacer el vacío a la persona que lo sufre. “

La Administración incurre en responsabilidad por mobbing.” El acoso moral en la administración es una práctica intolerable para una administración que merece ser sancionada con indemnización”. (STS Sala Contencioso-Administrativa Sala 3 Sección 6, de 23.7.2001 nº 204/2009, rec. 201/2008, la Ley, n.8644)

En la sentencia 06/02/2009 Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León sede en Valladolid Contencioso-Administrativo nº 302/2009<sup>900</sup> se trata el tema de la

---

2002 dictada por el Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 2 de esta capital.

Fallo que estimamos el recurso de apelación interpuesto por la Comunidad Autónoma de Canarias contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo contencioso administrativo numero 2 de esta capital de fecha 28 de febrero del año 2002, que se revoca. Sin costas.

<sup>900</sup> Ponente: Pardo Muñoz, Francisco Javier

Resumen-El TSJ desestima el recurso de apelación interpuesto frente a resolución que denegó la indemnización solicitada por la recurrente como consecuencia de los daños sufridos por el acoso laboral psicológico que la misma alega. La Sala rechaza la pretensión de la actora razonando que existe mobbing cuando se produce un maltrato continuado y deliberado en el trabajo por parte de los compañeros o superiores con el objeto de obtener su salida de la organización o su sometimiento. Indica el Tribunal que el acoso debe ser reiterado, sistemático, producido intencionadamente y persiguiendo un fin, elementos que no concurren en la presente litis y que son necesarios para poder apreciar la situación de acoso que se denuncia en la demanda

Recurso de apelación núm. 556/08 interpuesto contra la Sentencia de 30 de abril de 2008 dictada en el procedimiento ordinario 80/07 seguido ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 2 de Valladolid, que desestimó el recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña Begoña contra la desestimación por silencio administrativo de la reclamación presentada en fecha 13 de septiembre de 2006 frente a la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León, reclamando la suma de 26.053,26 EUROS por daños materiales y morales sufridos como consecuencia de la situación de acoso laboral que afirma haber padecido durante la prestación de servicios como Ayudante Técnico de Radiología, considerando la resolución impugnada conforme a Derecho, por entender, en conclusión, que aún admitiendo la existencia de situaciones irregulares a lo largo de la relación de servicios de la actora -nombrada personal interino mediante Orden de 9 de julio de 1994, en puesto de trabajo de Ayudante Técnico de Radiología- y que ésta presenta un menoscabo en su salud, no resulta probado que haya existido un acoso laboral -actuación voluntaria con finalidad consciente de destruirle psicológicamente- como medio antijurídico de provocar

responsabilidad patrimonial de la Administración en supuestos de acoso moral en el trabajo ("mobbing") en el fundamento de derecho segundo: "Sobre la responsabilidad patrimonial de la Administración en supuestos de acoso moral en el trabajo ("mobbing"). Obviamente, la misma se refiere al fenómeno de referencia en cuanto se produce en el ámbito de la relación pública funcional."

Seguidamente tras recoger definiciones del mobbing en el ámbito europeo y el español en la jurisdicción laboral, (como también hace la Sentencia 02 /03/2009 Tribunal Supremo Sala Tercera Contencioso-Administrativo <sup>901</sup>) continúa haciendo referencia en concreto a la responsabilidad de la Administración en los casos de mobbing: "Por lo demás, la anterior doctrina sobre el acoso moral tomada fundamentalmente de la jurisdicción social es perfectamente trasladable al ámbito del derecho administrativo, admitiéndose pacíficamente la responsabilidad patrimonial en una relación funcional y, por ende, debe potencialmente admitirse la apreciación en el seno de una relación del tipo indicado de un supuesto de acoso moral y, en su caso, el reconocimiento de la correspondiente indemnización. Así, la STSJ de Andalucía, sede en Sevilla, de 9 de junio de 2005, pone de manifiesto que la doctrina jurisprudencial "ha resuelto pacíficamente de forma positiva la posibilidad jurídica de la producción de supuestos de responsabilidad patrimonial de la Administración no sólo en relaciones externas con terceros ciudadanos, y así lo expresó el Tribunal Supremo en sentencia de 10 de abril de 2000, remitiéndose a la sentencia de 24 de febrero de 1994, que indicaba: Por eso importa subrayar que el sujeto activo de la relación jurídica de responsabilidad

---

en aquélla el daño que sufre en su salud, que es lo que daría lugar a apreciar la existencia de mobbing como causa de la responsabilidad patrimonial que se reclama.

Fallo. Desestimar el recurso de apelación formulado por doña Begoña contra la Sentencia de 30 de abril de 2008 dictada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 2 de Valladolid, que se confirma en su integridad, condenando a la apelante a las costas de esta alzada.

<sup>901</sup> Ponente: Huelin Martínez de Velasco, Joaquín

Resumen. El TS desestima el recurso de casación interpuesto contra la SAN que desestimó el recurso contencioso-administrativo promovido con tra el rechazo de la solicitud por responsabilidad patrimonial, deducida por el actor para resarcirse de los daños y perjuicios que dice haber sufrido a consecuencia de los hechos que dieron lugar a su declaración de retiro por inutilidad física en acto de servicio, consistentes en las medidas laborales vejatorias de que fue víctima en su destino de la Estación Naval de Mahón. Se confirma la resolución de instancia que considera que las secuelas que representa el síndrome orgánico de personalidad se encuentran bien compensadas con la pensión extraordinaria y en el que estima que los otros dos conceptos indemnizatorios por lucro cesante y desarrollo profesional aluden a simples expectativas que no representan un daño objetivamente evaluable

Fallo: No ha lugar al recurso de casación interpuesto por D. José Augusto contra la sentencia dictada el 24 de junio de 2004 por la Sección Quinta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, en el recurso 676/03, condenando en costas al recurrente, con la limitación establecida en el fundamento de derecho segundo.

extracontractual por funcionamiento de un servicio público puede ser lo mismo un sujeto público que uno privado y de este tipo, un simple particular o un servidor público". En igual sentido la STSJ de Madrid, Sala Social, de 10 de diciembre de 2007, destaca que "En la Administración pública, el carácter más intensamente reglamentado de la organización del trabajo, junto a su mayor grado de homogeneidad, la prevalencia del principio de jerarquía y el mayor conservadurismo reinante, facilitan, sin duda alguna, la aparición del acoso moral como forma de sutil coacción psicológica." "El carácter estatutario y no laboral de la relación que une al funcionario con la Administración Pública, no puede impedir, en forma alguna, la persecución de las conductas acosadoras". "En efecto, ya en el orden jurisdiccional contencioso-administrativo y respecto de la figura del acoso psicológico o moral en el trabajo o, en términos anglosajones, "mobbing", y sus diversas variantes, la STSJ de Valencia de 21 de noviembre de 2006 señala que "Esta práctica ha sido definida por los expertos como una situación en la que se ejerce una violencia psicológica, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo. En concreto se denomina a esta práctica "bossing" (palabra que proviene de "boss" -patrón o jefe-), cuando tales prácticas no se desarrollan entre iguales sino que la víctima ocupa una posición de inferioridad, ya sea jerárquica o de hecho, respecto del agresor. En concreto, se ha afirmado que una de las prácticas de "bossing" consiste en la "política de empuja" de persecución o acoso respecto de un trabajador o trabajadores por motivos de reorganización, de reducción de personal, etc., o con el simple objetivo de eliminar trabajadores incómodos. Recientemente el término ha sido descrito por un grupo de expertos de la Unión Europea como "un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío". Entre las conductas de persecución psicológica o acoso moral se encuentran las que pretenden atentar contra la reputación de la víctima (ridiculizándola públicamente por múltiples causas), contra el ejercicio de su trabajo (encomendándole tareas de excesiva dificultad, o trabajo en exceso o recriminándole por unos supuestos malos resultados de su tarea) o manipulando su comunicación e información con los demás compañeros o sus

superiores". Pese a esta delimitación jurisprudencial del acoso moral o psicológico (mobbing), sin embargo es de señalar que esta figura no se contempla en nuestro ordenamiento de forma singularizada y específica, aun cuando se ha recogido en nuestra jurisprudencia, que venido estableciendo la ilicitud de las prácticas que engloban esta figura, si bien desde diversas perspectivas, tanto en las referencias normativas aplicadas cuanto en la determinación de las conductas que llevan a su apreciación".

En cuanto a las vías de solución del acoso, se incluye la de la responsabilidad patrimonial de la Administración, como continúa señalando la sentencia aludida: "Dicha sentencia del TSJ de Valencia de 21 de noviembre de 2006 añade que "En el ámbito del orden jurisdiccional contencioso-administrativo las cuestiones planteadas se han residenciado en la misma generalmente, en primer lugar, por la vía de la impugnación de las sanciones impuestas a los empleados por la autoridad laboral a consecuencia de la estimación por parte de la Administración laboral de la concurrencia de alguna de estas prácticas que de un modo u otro atentan a la dignidad del trabajador en función de la vulneración de algunos de los preceptos del ordenamiento laboral...; en segundo lugar, por la vía de su consideración al hilo de la revisión de las sanciones impuestas a los funcionarios en el seno de procedimientos disciplinarios... o, también en este ámbito del derecho disciplinario, por la no incoación de procedimiento para dilucidar si han existido conductas propias de esta figura...; en tercer lugar, se ha de constatar que el planteamiento de la figura del acoso moral o psicológico se ha producido asimismo en el ámbito de este orden jurisdiccional contencioso-administrativo por la vía de la responsabilidad patrimonial o extracontractual..."

Cuando se produce acoso laboral en la Administración, ésta incurre en responsabilidad patrimonial, como señala la Sentencia de 09/06/2005 del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía sede en Sevilla Contencioso-Administrativo sec. 2ª, S 9-6-2005, rec. 571/2003 al tratar la responsabilidad de la Administración por acoso en el fundamento de derecho cuarto: "Analizados los requisitos legales y la doctrina jurisprudencial sobre la responsabilidad patrimonial, debe indicarse que la jurisprudencia igualmente ha resuelto pacíficamente de forma positiva, la posibilidad jurídica de la producción de supuestos de responsabilidad patrimonial de la Administración, no sólo en relaciones externas con terceros ciudadanos, así lo expresó el Tribunal Supremo en sentencia de 10 de abril de 2000, remitiéndose a la sentencia de 24



de febrero de 1994 , que indicaba: "Por eso importa subrayar que el sujeto activo de la relación jurídica de responsabilidad extracontractual por funcionamiento de un servicio público puede ser lo mismo un sujeto público que uno privado y de este tipo, un simple particular o un servidor público".

## 8.2. L Responsabilidad civil y daño moral

La responsabilidad civil incluye la indemnización de daños y perjuicios y el daño moral.

Los daños morales son los sufridos en los llamados bienes de la personalidad y para su valoración ha de atenderse a las circunstancias del caso y la gravedad de la lesión efectivamente producida.

Su reparación va dirigida a proporcionar, en la medida de lo posible, una satisfacción como compensación al sufrimiento que se ha causado, ya sea psíquico o espiritual.

No se requiere una prueba directa de los daños morales, por la dificultad que ello entraña, sino demostrar la existencia del acto que necesariamente lleva aparejada la existencia de daño moral<sup>902</sup>.

La sentencia Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, sala de lo Social 11/06/2002 nº 4393/2002, rec. 1587/2002 tratando un caso de acoso laboral, en el fundamento de derecho quinto se refiere a la reparación de las consecuencias derivadas del acoso y con ello el establecimiento de la indemnización que proceda por los evidentes daños y perjuicios de carácter moral e incluso económicos, y señala:” Establecido lo anterior y como determina el artículo 180.1º de la Ley de Procedimiento Laboral, debe el Tribunal declarar que la conducta del demandado constituye vulneración del derecho fundamental a la intimidad y dignidad personal de la trabajadora y adoptar las medidas necesarias para la reparación de las consecuencias derivadas de estos actos, que una vez extinguida la relación laboral no pueden ser otras que la de imponer al demandado el pago de la indemnización que proceda por los evidentes daños y perjuicios de carácter moral causados a la actora, e incluso económicos. Atendida la gravedad de la conducta del demandado y los perjuicios morales y económicos de la misma se han derivado para la actora, se estima razonable y adecuada la indemnización del millón de pesetas solicitada en la demanda como justa compensación por las consecuencias personales producidas, no tan solo como directa afectación moral, sino también como reparación del desembolso económico que le ha producido tal situación, de ahí que el motivo y con ello el recurso del demandado tenga que desestimarse, confirmando la sentencia de instancia.”

La indemnización constituye un medio para el restablecimiento de la situación jurídica anterior a la situación de acoso. Así lo considera la sentencia 11/10/2007 Juzgado de lo Contencioso-Administrativo en su fundamento de derecho sexto:” En el presente supuesto, las actuaciones llevadas a cabo por la Administración en relación con la demandante, buscando que esta se aparte de su puesto de trabajo, han causado un daño a la demandante, como resulta de la prueba practicada. La demandante presenta un trastorno adaptativo con síntomas mixtos de ansiedad y depresión y no existen otros

---

<sup>902</sup> STSJ de Galicia de 20/9/1996

factores entre la sin tomatología que presenta la demandante y su situación laboral. Así resulta de los informes médicos incorporados a los autos y de la declaración prestada en el acto de la vista por Doña. María Esther y por el Dr. Ignacio , a lo que ha de añadirse la coincidencia temporal entre la asistencia y tratamiento recibido por la demandante y su situación laboral.”.....Acordado el archivo del expediente disciplinario, para el restablecimiento de la situación jurídica de lo demandante ha de acogerse la pretensión de condena deducida, y en concreto: -a la reasignación a la demandante de las funciones que venía desempeñando con anterioridad al día 28 de enero de 2005, sin perjuicio, claro está, de que puedan serle encomendadas otras que guarden relación con el puesto de trabajo y con el cuerpo funcional y que respondan a legítimas reorganizaciones de funciones; -a adoptar las medidas que eviten las situaciones como las que ha venido sufriendo la demandante (falta de asignación de funciones o asignación de funciones de escasa utilidad ...); -a indemnizar a la demandante por los daños sufridos que comprenderán el daño moral como consecuencia de la desocupación, el daño en su salud que comprenderá una indemnización por razón de los días que tarda en recuperar la salud y, en su caso, secuelas resultantes y los daños económicos sufridos como consecuencia de la situación de incapacidad temporal, concretados en la minoración de ingresos que haya observado la demandante en esta situación.”

En cuanto a la determinación de la cuantía de las indemnizaciones , la Sentencia de 29/04/2010 de la Audiencia Nacional sala de lo Contencioso-Administrativo sec. 3ª, S 29-4-2010, rec. 213/2008 en el fundamento de derecho cuarto , dice :”En cuanto a la determinación de la cuantía indemnizatoria entiende la Sala que los aspectos contenidos en dicha condena susceptibles de reparación indemnizatoria, se deberán referir, no tanto a los aspectos profesionales, como a los derivados de la dignidad personal, actitudes de menosprecio y de la integridad física, es decir, consecuencias médicas, pero teniendo en cuenta la inevitable producción de un proceso ansioso-depresivo determinado por verse inmersa en procesos penales y de exigencia de responsabilidad contable de los que no puede ser ajena ya que la sentencia firme del Tribunal de Cuentas declaró su responsabilidad en procedimiento de alcance en cuantía de 10.612,10 euros.

En la sentencia de la Sala de lo Contencioso del TS J de la Comunidad Valenciana, 25 de septiembre de 2001 <sup>903</sup>, al analizar el supuesto de acoso moral en el trabajo atiende exclusivamente al reconocimiento de la concurrencia de la conducta como tal de acoso cuando se violenta de forma grave y continuada la dignidad del trabajador sin que se aluda expresamente al daño psíquico sobre la salud mental del afectado como elemento necesario para la perfección del acoso, centrándose el juzgador en la dimensión del daño moral derivado de la denigración sistemática del trabajador comprobada en el proceso.

La sentencia 20/03/2003 Tribunal Superior de Justicia de Madrid Sala de lo Social nº 160/2003, rec. 791/2003 en el fundamento de derecho vigésimo da un concepto de daño moral: "...En punto a los daños morales, que la sentencia establece en 21.035,42 euros, resultan necesarias algunas precisiones. Tiene sentado la jurisprudencia que: "En torno al daño moral existe ya un campo de doctrina y jurisprudencia que lo integra por todas aquellas manifestaciones psicológicas que padece o sufre el perjudicado -o persona a llegada al mismo por vínculos afectivos o parentales-, por el acaecimiento de una conducta ilícita, y que por su naturaleza u ontología, no son traducibles a la esfera económica" (sentencia de la Sala Primera del Tribunal Supremo de 22 de febrero de 2.001)."

Para la fijación del importe del daño moral hay que tener en cuenta la aplicación del principio de proporcionalidad, según el fundamento de derecho vigésimo-primero: "Por tanto, con independencia de la necesidad de que en la demanda se establezcan las bases sobre las que se asienta la pretensión indemnizatoria por daños morales, y de que en la sentencia se motive suficientemente su realidad y los criterios seguidos para su definitiva fijación, es claro que uno de los principios que prevalecen en esta materia es el de proporcionalidad o, en otras palabras, la necesaria adecuación entre las consecuencias gravosas que al contraventor debe suponerle el reproche por su actuación ilícita y el alcance real del sufrimiento moral irrogado a quien hubo de soportarla.

Para la cuantificación de los daños morales, hay que tener en cuenta las sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 19 de octubre de 2004, de 27

---

<sup>903</sup> Vid ut supra

de diciembre de 2003 y de 6 de noviembre de 2002<sup>904</sup>, que en relación con los «daños morales», considera que los daños psíquicos son medibles, existiendo a tal fin pruebas psicológicas objetivas que permiten su valoración (psicometría), por lo que no puede estimarse, sin más, que toda lesión de un derecho fundamental genere daños morales indemnizables, pues ello supondría una consideración exclusiva de estos conceptos como abstractos y genéricos cuando, en realidad, se trata de cuestiones concretas en las personas, como lo son su inteligencia, su memoria o sus aptitudes.

La Sentencia de 05/03/2010 del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León sede en Valladolid sala de lo Contencioso-Administrativo sec. 1ª, S 5-3-2010, nº 573/2010, rec. 780/2009 en el fundamento de derecho segundo distingue el daño moral y el daño a la salud a la hora de su indemnización: "El resarcimiento por el daño moral constituye una categoría autónoma y distinta a lo que en la resolución judicial impugnada se denomina daño a la salud y así claramente aparece establecido en el último párrafo del fundamento de derecho 6º de la sentencia a ejecutar. Entonces, no será posible realizar una asimilación entre el daño moral y los daños a la salud, ya que de hacer eso se estaría incurriendo en un incumplimiento de la sentencia, vulnerando el mandato contenido en los artículos 103.2 (obligación de las partes de cumplir las sentencias en la forma y términos que en éstas se consignan) y 104.2 (la lleve a puro y debido efecto y practique lo que exija el cumplimiento de las declaraciones contenidas en el fallo) de la Ley Jurisdiccional 29/1998. Eso sentado y entrando ya en las concretas alegaciones de la parte apelante, quien concretamente discute el marco temporal de la desocupación, los conceptos que integran el daño moral y el mecanismo judicial de fijar la indemnización, habrá que decir lo siguiente:

a) El ámbito del daño moral únicamente queda delimitado en la sentencia por lo que sea consecuencia de la desocupación en la que estuvo incurso la funcionaria demandante, quien sufrió un acoso en el trabajo. No es correcto incluir en esa categoría objeto de resarcimiento el daño a la salud o el padecimiento psicológico actual, lo primero porque forma parte de otro concepto resarcible que es el denominado en la sentencia "daño a su salud" referido a los días que la funcionaria tardó en obtener la recuperación, y los segundo porque solamente podría tener un encaje en la secuela y

---

<sup>904</sup> Vid ut supra

desde esta posibilidad se trata de una consecuencia actual del acoso que padeció que no a la situación existente y concurrente al momento mismo de tener lugar dicho acoso.

b) El concepto de daño moral sólo puede estar formado por el sufrimiento personal de la funcionaria y el descrédito profesional objetivo (valoración de sus compañeros de trabajo y de sus superiores) concurrentes en el espacio de tiempo que duró la desocupación.

c) El mecanismo para fijar la correspondiente indemnización no puede ser otro más que el resultante del ejercicio de arbitrio judicial, pues el mismo encuentra apoyo en el régimen jurídico contenido en los artículos 1103 y 1154 del Código Civil, normas que son de carácter general y como tales de aplicación subsidiaria o supletoria en este ámbito, también porque no tiene eficacia vinculante el Real Decreto Legislativo 8/2004 invocado por la parte apelante, ya que se trata de una norma que regula una materia diferente a la decidida en el auto apelado, sin que pueda ser extrapolada al caso ahora analizado habida cuenta de que no tiene relación alguna el daño moral inherente a una situación de acoso en el trabajo con aquel que viene a ser consecuencia de un accidente de tráfico y debe ser reparado por una entidad aseguradora.

d) Y el ámbito temporal del daño moral no puede tener como fecha final la que defiende la Administración recurrente, ello porque la asignación de tareas mediante nota de régimen interior fue valorada negativamente por la sentencia en ejecución (fundamento de derecho 3º) sin que este asunto pueda ser ahora reabierto por razón de la cosa juzgada material.”

“Siendo posible una reparación para el sufrimiento personal y el descrédito profesional objetivo padecido por la funcionaria víctima de un acoso en el trabajo, debiendo quedar definido el ámbito temporal de ese daño moral en los términos establecidos en la resolución impugnada, imperando el arbitrio judicial en la cuantificación de la indemnización y debiendo quedar fuera de la misma tanto los días de baja como el padecimiento psicológico actual a diferencia de la tesis del Juzgador a quo; lo procedente será rebajar la cantidad que aquel estableció sin perjuicio de tener presente que el concepto a resarcir que subsiste, a juicio esta Sala, es de mayor valor e importancia que los otros que ahora se rechazan”

Una cuestión que se plantea es la de si cabe la acumulación de la indemnización de daños y perjuicios a la indemnización derivada de la acción resolutoria del contrato, cuestión que es resuelta por la sentencia del Tribunal Supremo sala de lo social, 11 de marzo de 2004 rec. 130/2002<sup>905</sup>.” Por lo que se refiere a la posibilidad de acumular una indemnización de daños y perjuicios a la indemnización derivada de la acción resolutoria del contrato vía artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, el ha declarado que esa acumulación no resulta posible (de). En este sentido, el Tribunal Supremo ha declarado que el principio *non bis in idem* quedaría vulnerado si se sancionara en un primer momento a la empresa con el abono de una indemnización derivada de la extinción del contrato de trabajo y posteriormente con una indemnización de daños y perjuicios.”

La Sentencia de 1<sup>o</sup> T<sup>o</sup> SJ de Galicia de 27 de octubre de 2004 rec. 4014/2004<sup>906</sup>,” Declara que en el supuesto enjuiciado, resulta acreditada la existencia de daño psíquico, siendo la situación laboral aludida la causa de dicha sintomatología, lo que avala la tesis de que en este caso ha habido un incumplimiento empresarial grave y culpable de sus obligaciones entre las que se encuentra el mantenimiento de la integridad física y psíquica del trabajador y la consideración debida a su dignidad, lo que justifica la extinción del contrato prevista en el Art. 50 ET.”

Las sentencias TSJ País Vasco 12-Julio-02 (rec. 1414/02, JUR 230143/02) y 4-Febrero-03 (rec. 2661/02)<sup>907</sup> niegan la compatibilidad de la tutela reparatoria de daños morales y/o psíquicos cuando se ha ejercitado con éxito tutela resolutoria del contrato de trabajo vía Art. 50 ET, invocando el precedente STS 3-Abril-97 (Ar. 3047) que revocó la del TSJPV 11-Julio-96 (rec. 1956/1995, AS 2570) que aplicó criterio opuesto. Se funda en opción art. 1124 CC para el incumplimiento de obligaciones (exigir

---

<sup>905</sup> Ponente: Martín Valverde, Antonio

<sup>906</sup> Ponente: Martínez López, Juan Luis

Resumen Se desestima el rec. de su plicación interpuesto por la mercantil demandada, y se confirma la sentencia que no acogió su pretensión en los autos seguidos sobre contrato de trabajo. Declara la Sala, que en el supuesto enjuiciado, resulta acreditada la existencia de daño psíquico, siendo la situación laboral aludida la causa de dicha sintomatología, lo que avala la tesis de que en este caso ha habido un incumplimiento empresarial grave y culpable de sus obligaciones entre las que se encuentra el mantenimiento de la integridad física y psíquica del trabajador y la consideración debida a su dignidad, lo que justifica la extinción del contrato prevista en el art. 50 ET.

Fallo Que debemos desestimar el recurso de suplicación interpuesto por la empresa "Automóviles Gestoso S.L.", contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. tres de Lugo, de fecha 1 de junio de 2004, confirmando la expresada resolución.

<sup>907</sup> Ponente: Orue Bascones, Begoña

su cumplimiento o resolver contrato) y carácter tasado de la indemnización en este segundo supuesto.

En igual sentido se pronuncian las sentencias del TSJ País Vasco de 12-Julio-02 (rec. 1414/02, JUR 230143/02) y de 4-Febrero-03 (Rec. 2661/02) <sup>908</sup> que niegan la compatibilidad de la tutela reparadora de daños morales y/o psíquicos” cuando se ha ejercitado con éxito tutela resolutoria del contrato de trabajo vía Art. 50 ET, invocando el precedente STS 3-Abril-97 (Ar. 3047) que revocó la del TSJPV 11-Julio-96 (Rec. 1956/1995, AS 2570) que aplicó criterio opuesto.” Se funda en opción Art. 1124 CC para el incumplimiento de obligaciones (exigir su cumplimiento o resolver contrato) y carácter tasado de la indemnización en este segundo supuesto.

La Sentencia TSJ de Madrid, de 3 de abril de 2002 Sala de lo social nº 211/2002, rec. 6305/2001, estima la concurrencia de acoso moral también a efectos de la extinción del contrato ex art.50.1c) TRLET para la determinación de la indemnización „recogiendo en el fundamento de derecho sexto” De todo lo cual se sigue que el motivo ha de ser estimado parcialmente, confirmando exclusivamente las indemnizaciones de los perjuicios derivados directamente de la conducta empresarial transgresora del derecho fundamental a la igualdad de la trabajadora, esto es las fijadas por el Juzgador a quo para resarcir la falta de los incrementos salariales que han obtenido los restantes trabajadores, así como la diferencia entre la indemnización que por la extinción del contrato le corresponde conforme a su salario real y la que hubiera derivado de su retribución debidamente incrementada, revocándose las restantes indemnizaciones.”

Sin embargo la STS sala de lo social, de 12-Junio-01 rec. 3827/2000 <sup>909</sup> (Ar. 5931) mantiene que cabe pretender indemnización de daños y perjuicios por lesión de

---

<sup>908</sup> Ponente: Orue Bascones, Begoña

<sup>909</sup> Ponente: Martínez Garrido; Luis Ramón

Resumen El TS estima el recurso de casación para la unificación de doctrina promovido por los actores en autos seguidos por despidos. El objeto del presente es decidir si en una causa por despido, en el que recae sentencia declarando la nulidad del realzado, por violación de derechos fundamentales del trabajador, cabe adicionar indemnización por tal agresión. La Sala argumenta que no es admisible afirmar que la única consecuencia legal del despido discriminatorio haya de ser la readmisión y abono de salarios de tramitación, pues pueden existir daños morales o incluso materiales, cuya reparación ha de ser compatible con la obligación legal de readmisión y abono de salarios de trámite, de ahí la improcedencia de la indemnización, por no existir ni alegaciones ni pruebas respecto al montante de los daños a



derechos fundamentales en litigio por despido, recordando que en su STS de 23-Marzo-00 (Ar. 3121) tácitamente admitió la compatibilidad de la indemnización suplementaria a la del despido, al desestimarla por falta de prueba de los daños.”

Lo que sí es posible, a tenor de la sentencia del Juzgado de lo Contencioso número 30 de Madrid de 18 de marzo de 2002 es que : “Alternativamente a la demanda *ex* artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, resulta posible, a través de una demanda de reclamación de derechos, que el trabajador solicite el cese de la situación de acoso, a fin de ser repuesto en las funciones y espacio físico que disfrutaba con anterioridad a iniciarse las actitudes reveladoras de acoso moral.”

Si hubo acumulación de indemnizaciones en la Sentencia del Juzgado de lo Social número 6 de Granada, de 7 de octubre de 2002 , que, además de condenar a la empresa a cesar en su conducta de acoso moral, le impuso el abono a la trabajadora de una indemnización de 6.000 Euros por el daño económico y moral sufrido.

Para proceder a la indemnización de daños y perjuicios, la sentencia Tribunal Supremo, sala de lo social, de 28 de febrero de 2000 rec. 2346/1999 y de 23 de marzo de 2000 rec. 362/1999 <sup>910</sup> señalan:”En todo caso, esa eventual indemnización de daños y perjuicios debe cuantificarse y justificarse claramente en la demanda. En este sentido, el TS ha declarado que el demandante debe alegar adecuadamente en su demanda las bases y elementos clave de la indemnización que reclama, que justifiquen suficientemente que la misma corresponde ser aplicada al supuesto concreto de que se trate, y dando las pertinentes razones que avalen y respalden dicha decisión.”Pero la Sentencia de 2 de agosto de 1993, del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, determinó en relación a la determinación de la indemnización: que “... dicha Directiva (Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976), se opone a que la indemnización del perjuicio sufrido por una persona perjudicada por un despido discriminatorio esté limitada a un tope máximo fijado a priori ... Una persona perjudicada por un despido discriminatorio puede invocar las disposiciones del artículo 6 de la Directiva contra una autoridad del Estado que actúe en calidad de empresario a fin de excluir la aplicación de

---

compensar, pero admitiendo, implícitamente, que tal pronunciamiento es susceptible de producirse en la causa por despido.

<sup>910</sup> Ponente: Martínez Garrido, Luis Ramón y Sieira Míguez, José Manuel, respectivamente

una disposición nacional que impone límites al importe de la indemnización que puede ser obtenida en concepto de reparación” .

En cuanto al daño moral y su cuantificación económica, la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Quinta Militar, de 18/11/2008 rec. 25/2008<sup>911</sup> en el fundamento de derecho tercero y la sentencia 18/11/2008 Tribunal Supremo Sala Quinta Militar rec. 25/2008 en el fundamento de derecho cuarto, dicen :” Nuestra Sentencia de 27 de octubre de 2004 , en relación con el daño moral y su cuantificación económica, afirma, interpretando el artículo 110 del Código Penal, respecto a la indemnización de perjuicios materiales y morales del apartado 3 del citado precepto, que "mientras los perjuicios materiales han de probarse, los morales no requieren prueba cuando su existencia se deduce de forma inequívoca de los hechos (SSTS Sala II, de 27 de mayo de 1992 y 28 de abril de 1995 , entre otras)", que "la determinación de l daño moral ha de ser establecida mediante un juicio global basado en el sentimiento social de reparación del daño producido por la ofensa delictiva (STS Sala II de 5 de Marzo de 1991 )" y que "los daños morales comprenden varios aspectos, entre los que debe destacarse el padecimiento de la víctima durante el período de curación y el sufrimiento producido por la acción delictiva"; por su parte, la Sentencia de esta Sala de 18 de noviembre de 2005 señala que "según doctrina de esta Sala (por todas, STS de 26 de octubre de 2004), y de la Sala Segunda (STS de 25 de mayo de 2002), las agresiones sexuales de cualquier índole producen no sólo daños físicos sino también daños morales cuya evaluación

---

<sup>911</sup> Ponente: Pignatelli Meca, Fernando

Resumen El TS desestima el recurso de casación interpuesto por la representación procesal del Brigada del Ejército del Aire contra la STMT, que le condenó como autor responsable de dos delitos consumados de abuso de autoridad, en su modalidad de trato degradante a un inferior. La Sala deniega que haya existido error en la apreciación de la prueba, basado en documentos que obren en autos, y considera que en el caso de autos, los hechos declarados probados alcanzan la gravedad objetiva y subjetiva que está en la base del tipo ap reciado, con virtualidad bastante para producir las consecuencias humillantes, envilecedoras y vejatorias que se relatan en la sentencia de instancia, con capacidad de crear en la víctima sentimientos de inferioridad susceptibles de humillarla y envilecerla, y que la doctrina y la jurisprudencia sitúan en el núcleo del trato degradante. A la luz de la doctrina que establece la indemnización de los daños morales como una consecuencia ímima del hecho delictivo, y que no precisa concretarse en alteraciones patológicas o psicológicas previamente diagnosticadas, al ser una consecuencia inherente al trato degradante sufrido, mantiene que no precisan ser acreditados.

Fallo. Que debemos desestimar y desestimamos el presente Recurso de Casación núm. 101/25/08 interpuesto por la representación procesal del Brigada del Ejército del Aire Don Bernardino contra la Sentencia de fecha 31 de octubre de 2007 dictada por el Tribunal Militar Territorial Segundo, que condenó a dicho recurrente como autor responsable de dos delitos consumados de abuso de autoridad, en su modalidad de trato degradante a un inferior, previstos y penados en el artículo 106 del Código Penal Militar, a las penas de seis meses de prisión por cada uno de ellos, con sus accesorias, y a abonar a la perjudicada Doña Cristina , en concepto de responsabilidad civil por daño moral, la cantidad de tres mil (3.000) euros, Sentencia que confirmamos y declaramos firme, por resultar ajustada a derecho.

resulta también extremadamente difícil. La indemnización de los daños morales es una consecuencia misma del hecho delictivo y no precisa concretarse en alteraciones patológicas o psicológicas previamente diagnosticadas". "A la luz de la anterior doctrina resulta claro que en el caso de autos los daños morales son una consecuencia inherente al trato degradante sufrido por la víctima, sin que precisen relación alguna con las consecuencias o daños psíquicos padecidos por ésta, no necesitando, por tanto, ser acreditados, de ahí la innecesariedad de que exista o no informe psiquiátrico o psicológico y la irrelevancia tanto de que la víctima hubiera estado de baja o hubiera seguido desempeñando sus cometidos profesionales en el Ejército del Aire como de que hubiera acudido o no a una consulta especializada, pues, como reitera la aludida Sentencia de 18.11.2005, "los daños morales no requieren prueba cuando, como en este caso, su existencia se deduce de forma inequívoca de los hechos (STS Sala 5ª de 26 de octubre de 2004)". A este respecto, hemos dicho en nuestras Sentencias de 12 de diciembre de 2004, 11 de junio de 2007 y 10 de noviembre de 2008 que "se produce moralmente una degradación, entendida como desprecio a los derechos humanos, cuando los actos causales inciden sobre las esferas personalísimas de la dignidad, la libertad y el respeto debido y violentado en este caso en una expresión tan íntima como el intangible derecho a no verse perturbado en el uso sexual del propio cuerpo y en los íntimos conceptos de pudor y, el más trascendente, la libertad".

En todo caso, para que se acuerde la indemnización es preciso que se de un nexo causal (Auto 24/10/2003 Juzgado de lo Contencioso- Administrativo núm. 18 de los de Madrid <sup>912</sup>, fundamento de derecho décimo octavo): "En cuanto a la indemnización que se ha de reconocer a la actora, dado que se estima acreditado el daño y el nexo causal, en este sentido la sentencia sólo puede ser estimatoria en parte dado que sólo se ha acreditado que la mencionada estuviese cumpliendo funciones en el

---

<sup>912</sup> Contra Resolución desestimatoria presunta de la reclamación Previa a la vía Judicial interpuesta el 3 de diciembre de 2003, de conformidad con lo establecido en los artículos 114 y siguientes de la Ley de esta Jurisdicción (RCL 1998\1741).

Auto que deniega resolución desestimatoria presunta, previa a la vía judicial. Reclamación por vulneración de derechos fundamentales.

Fallo. Que debo estimar en parte la demanda formulada por Doña María del Carmen R. M., representada y defendida por el Letrado Sr. Pardo Serrano, contra Resolución desestimatoria presunta de la reclamación previa a la vía Judicial interpuesta el 3 de diciembre de 2003, de conformidad con lo establecido en los artículos 114 y siguientes de la Ley de esta Jurisdicción (RCL 1998\1741) y siendo parte demandada el Ayuntamiento de Fuenlabrada, representado y defendido por el Letrado Sr. Benítez de Lugo, y con intervención del Ministerio Fiscal, por considerar vulnerados los Derechos susceptibles de Amparo, recogidos en los artículos 15 y 18 de la Constitución Española (RCL 1978\2836) y condeno al Ayuntamiento al pago a la actora de la indemnización de 17.105 Euros en concepto de Daño Moral.

Ayuntamiento durante 12 meses y no durante 16 como se pretende en la demanda. Por lo tanto, la suma solicitada de 22.806,08 euros, ha de quedar reducida, fijándose la indemnización en la cantidad de 17.105 Euros.”

La sentencia 23/07/2004 del Tribunal Superior de Justicia de Canarias Sala de lo Contencioso Administrativo <sup>913</sup> en el fundamento de derecho primero, incluye tanto los daños patrimoniales como los morales en la indemnización:”Es de destacar en este punto que la legislación vigente no limita la obligación de indemnizar a los "bienes, derechos e intereses patrimoniales legítimos" (como hacía el artículo 1 de la Ley de Expropiación Forzosa), sino que lo extiende al resarcimiento de la lesión "que los particulares sufran en sus bienes o derechos siempre que sean susceptibles de ser evaluados económicamente" (artículo 139.2 de la Ley de Procedimiento Administrativo Común). Quedan pues, comprendidos tanto los daños materiales como los morales, pues como declara el Fundamento Jurídico Tercero de la Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de noviembre de 1990 (Ar. 9172) "...La jurisprudencia de esta Sala posterior a la Constitución -ad exemplum, Ss de 16 de julio de 1984, 7 de octubre y 1 de diciembre de 1989- viene interpretando más ampliamente el expresado precepto legal -que se corresponde con el artículo 133 del Reglamento de la Ley de Expropiación Forzosa, respecto a los supuestos a que se refieren los artículos 120 y 121 de esta Ley- dando al concepto de lesión resarcible su más exacto sentido que comprende no sólo los perjuicios económicos concretos, evaluables e individualizados, que producen un detrimento en el patrimonio del reclamante, sino las lesiones físicas o mentales y los sufrimientos causados por el acto u omisión resarcible (daños morales), de manera que la reparación alcance todas las consecuencias producidas por el funcionamiento de los servicios públicos en la esfera del individuo afectado que no deben ser soportadas por él y sí por la administración, que asegura aquellos servicios en el cumplimiento de sus fines". El único límite, por tanto, lo constituye el que el particular "no tenga el deber jurídico de soportar de acuerdo con la Ley" las lesiones producidas, conforme a lo dispuesto en el artículo 141.1 de la Ley de Procedimiento Administrativo Común. Y resulta patente que ningún ciudadano, y tampoco obviamente quien forma la

---

<sup>913</sup> Ponente: Moreno-Luque Casariego, Juan Ignacio

Fallo Desestimar el recurso contencioso administrativo interpuesto por DON Clemente, contra la desestimación presunta de la solicitud de responsabilidad patrimonial de la que se hace mención en el Antecedente de Hecho Primero de esta sentencia, por considerarla ajustada a Derecho

demanda, como enseguida se verá, está obligado a soportar por imposición legal un trato tan degradante como el sufrido en este caso.“ Finalmente, ese daño fue producido por el funcionamiento anormal de los servicios locales, siendo por consiguiente plenamente imputable a la Administración demandada. - No ofrece duda que la actuación es imputable a un servicio público en términos de lo dispuesto en el artículo 106.2 de la Constitución y 139.1 de la Ley de Procedimiento Administrativo Común. Porque, como ha señalado una constante jurisprudencia el artículo 106 de la Constitución, así como la regulación contenida en las legislaciones de expropiación forzosa y de procedimiento administrativo confieren a la responsabilidad administrativa un intenso sentido objetivo, comprensivo del funcionamiento de los servicios públicos, sea éste normal o anormal, siempre que no intervenga fuerza mayor (Así. vgr. SSTs de 28 de enero de 1986, Ir. 69, de 28 de enero y 8 de junio de 1993, Ar. 422 y 4371, entre muchas otras), entendiendo "los servicios públicos ... no en su concepto técnico-jurídico, sino como actuación de sus órganos en el servicio que la norma les tiene encomendados" (STS de 10 de junio de 1986, Ar. 320), o, en suma, cuando la lesión sea el resultado de la actuación de "un servicio público en el más lato sentido de la expresión" (STS de 23 de marzo de 1992, Ar. 3227).

Sobre el alcance de la reparación y la cuantificación de la indemnización, se aplica el llamado “principio de reparación integral”, continúa la sentencia “Nuestro sistema de responsabilidad patrimonial consagra un amplio modelo de reparación que alcanza la totalidad de los daños producidos. De allí que la jurisprudencia haya proclamado el "principio de reparación integral" que exige que se establezca una indemnización que "equivalga" al daño producido. Así lo corrobora la Sentencia del Tribunal Supremo de 4 de mayo de 1995 (Ar. 4210), al afirmar que "es doctrina legal, recogida, entre otras, en nuestras sentencias de fecha 2 de julio de 1994, Ar. 6673 y 11 de febrero de 1995 que la indemnización por responsabilidad patrimonial de la Administración debe cubrir todos los daños y perjuicios producidos sufridos hasta conseguir la reparación integral.

La sentencia es también clarificadora a la hora de diferenciar daños permanentes de los continuados: “.... Conviene recordar, que tal y como tiene reiteradamente establecido la jurisprudencia del Tribunal Supremo a partir de la sentencia de 22 de junio de 1995 (Ar. 4780) "...es necesario distinguir entre daños

permanentes y daños continuados. Los primeros son aquellos en que el acto generador de los mismos se agota en un momento concreto aun cuando sea inalterable y permanente en el tiempo el resultado lesivo, en tanto que los segundos, los daños continuados, son aquellos que en base a una unidad de acto... se producen día a día de manera prolongada y sin solución de continuidad; ... En los daños permanentes producido el acto causante el resultado lesivo queda perfectamente determinado y puede ser evaluado o cuantificado de forma definitiva, de tal manera que la agravación del daño habrá de provenir de un hecho nuevo. Poner contra en los supuestos de daño continuado, al producirse día a día generándose un agravamiento paulatino sin solución de continuidad como consecuencia de un hecho inicial, nos encontramos con que el resultado lesivo no puede ser evaluado de manera definitiva hasta que no se adoptan las medidas necesarias para poner fin al mismo". Pero, como igualmente ha destacado esa misma jurisprudencia (vgr. SSTs de 13 de mayo de 1997, Ar. 364-5 y 23 de enero de 1998, Ar. 569), ello no puede significar que la reclamación no pueda efectuarse hasta dicho momento, pues ello conllevaría que el perjudicado debiese soportar estoicamente los daños que de manera continuada se le vienen produciendo sin solicitar su justa compensación al causante de los mismos, nada obsta, por tanto, a que en un momento determinado se reclamen los daños y perjuicios hasta ese instante producidos, mediante la correspondiente evaluación, sin que ello comporte, salvo manifestación expresa en contrario, la renuncia a reclamar los que se originen en lo sucesivo, atendida su producción día a día de manera continuada y como consecuencia de un único hecho que no se agote en un momento concreto".

Para que pueda concederse esta indemnización, continúa la sentencia en el fundamento de derecho segundo diciendo : "De acuerdo con reiteradas Sentencias del Tribunal Supremo, entre las que podemos citar las de 2 febrero 1980 (RJ 1980\743), 5 y 23 junio 1981 (RJ 1981\894 y RJ 1981\255R J 1981\25500), y 20 septiembre 1983, «no es posible hoy en nuestro sistema exigir para la viabilidad de la pretensión indemnizatoria de daños y perjuicios la concurrencia de los requisitos clásicos -realidad del daño, culpa o negligencia y relación de causa a efecto-, sino que una exégesis razonable del artículo 40 de la Ley de Régimen Jurídico de la Administración, en armonía con lo preceptuado por los artículos 121 y concordantes de la Ley de Expropiación Forzosa, (artículo 139 de la Ley 30/1992, de 26 noviembre) sólo impone para configurar la responsabilidad que se acredite: a) la efectiva realidad de un daño; b)

que sea consecuencia del funcionamiento normal o anormal de los servicios públicos; y c) que no se haya producido fuerza mayor». El punto clave para la exigencia de la responsabilidad no está, pues, en la condición normal o anormal del actuar administrativo, sino en la lesión antijurídica sufrida por el afectado y que éste no tiene el deber jurídico de soportar, por lo que la antijuridicidad desaparece cuando concurre una causa justificativa que legitime el perjuicio, «un título que imponga al administrado la obligación de soportar la carga» -Sentencia del Tribunal Supremo de 3 enero 1979 (RJ 1979\7)- o algún precepto legal que imponga al perjudicado el deber de sacrificarse por la sociedad -Sentencia del Tribunal Supremo de 27 septiembre 1979 (RJ 1979\3299)". (sent. T.S. de 10-10-1997). ...» Que no se haya producido fuerza mayor, única hipótesis excepcionante de la responsabilidad de la Administración y que viene siendo definida como aquellos hechos que, aun siendo previsibles, sean sin embargo inevitables, insuperables e irresistibles, siempre que la causa que los motiva sea independiente y extraña a la voluntad del sujeto obligado. Ciertamente, el necesario nexo de causalidad entre el funcionamiento normal o anormal del servicio público y la producción del daño puede no existir, cuando el resultado dañoso se deba exclusivamente a la actuación del administrado, y aún cabe la posibilidad de que, junto con aquel funcionamiento del servicio público, se aprecie la concurrencia de otra concausa o causa trascendente en la producción del suceso, pudiendo en tonces apreciarse una concurrencia de culpas, con compensación de responsabilidades". (sent. T.S. de 4-11-1993). “

Los elementos constitutivos de la responsabilidad patrimonial de la Administración, los concreta seguidamente la sentencia: “....Un examen sucinto de los elementos constitutivos de la responsabilidad patrimonial de la Administración, permite concretarlos del siguiente modo: a) El primero de los elementos es la lesión patrimonial equivalente a daño o perjuicio en la doble modalidad de lucro cesante o daño emergente. b) En segundo lugar, la lesión se define como daño ilegítimo. c) El vínculo entre la lesión y el agente que la produce, es decir, entre el acto dañoso y la Administración, implica una actuación del poder público en uso de potestades públicas. d) Finalmente, la lesión ha de ser real y efectiva, nunca potencial o futura, pues el perjuicio tiene naturaleza exclusiva con posibilidad de ser cifrado en dinero y compensado de manera individualizable, debiéndose dar el necesario nexo causal entre la acción producida y el resultado dañoso ocasionado.” Por último, además de estos requisitos, es de tener en cuenta que la Sala Tercera del Tribunal Supremo ha declarado

reiteradamente (así en Sentencias de 14 mayo, 4 junio, 2 julio, 27 septiembre, 7 noviembre y 19 noviembre 1994 [RJ 1994\4190, RJ 1994\4783, RJ 1994\6673, RJ 1994\7361, RJ 1994\8578 y RJ 1994\10469], 11 febrero 1995 [RJ 1995\2061], al resolver el recurso de casación 1619/1992, fundamento jurídico cuarto y 25 febrero 1995 (RJ 1995\2096), al resolver el recurso de casación 1538/1992, fundamento jurídico cuarto, así como en posteriores Sentencias de 28 febrero y 1 abril 1995 [RJ 1995\1489 y RJ 1995\2976]) que la responsabilidad patrimonial de la Administración, contemplada por los artículos 106.2 de la Constitución, 40 de la Ley de Régimen Jurídico de la Administración del Estado de 1957 y 121 y 122 de la Ley de Expropiación Forzosa, se configura como una responsabilidad objetiva o por el resultado en la que es indiferente que la actuación administrativa haya sido normal o anormal, bastando para declararla que como consecuencia directa de aquélla, se haya producido un daño efectivo, evaluable económicamente e individualizado... “.. Los anteriores principios permiten constatar el examen de la relación de causalidad inherente a todo caso de responsabilidad extracontractual, debiendo subrayarse: a) Que entre las diversas concepciones con arreglo a las cuales la causalidad puede concebirse, se imponen aquellas que explican el daño por la concurrencia objetiva de factores cuya inexistencia, en hipótesis, hubiera evitado aquél. b) No son admisibles, en consecuencia, otras perspectivas tendentes a asociar el nexo de causalidad con el factor eficiente, preponderante, socialmente adecuado o exclusivo para producir el resultado dañoso, puesto que - válidas como son en otros terrenos - irían en éste en contra del carácter objetivo de la responsabilidad patrimonial de las Administraciones Públicas. c) La consideración de hechos que puedan determinar la ruptura del nexo de causalidad, a su vez, debe reservarse para aquellos que comportan fuerza mayor -única circunstancia admitida por la ley con efecto excluyente -, a los cuales importa añadir la intencionalidad de la víctima en la producción o el padecimiento del daño, o la gravísima negligencia de ésta, siempre que estas circunstancias hayan sido determinantes de la existencia de la lesión y de la consiguiente obligación de soportarla. d) Finalmente, el carácter objetivo de la responsabilidad impone que la prueba de la concurrencia de acontecimientos de fuerza mayor o circunstancias demostrativas de la existencia de dolo o negligencia de la víctima suficiente para considerar roto el nexo de causalidad corresponda a la Administración, pues no sería objetiva aquella responsabilidad que exigiese demostrar que la Administración que causó el daño procedió con negligencia, ni aquella cuyo reconocimiento estuviera condicionado a



probar que quien padeció el perjuicio actuó con prudencia". (sent. T.S. de 20-10-1997).

Concluye la sentencia :”La responsabilidad patrimonial de la Administración se configura como una responsabilidad objetiva o por el resultado en que es indiferente que la actuación administrativa haya sido normal o anormal, bastando para declararla que como consecuencia directa de aquélla se haya producido un daño efectivo, evaluable económicamente e individualizado; señalando que esta fundamental característica - «carácter objetivo de la responsabilidad»- exige que no sólo no es menester demostrar, para exigir aquella responsabilidad, que los titulares o gestores de la actividad administrativa que ha generado un daño han actuado con dolo o culpa, sino que ni siquiera es necesario probar que el servicio se ha desarrollado de manera anómala, pues los preceptos constitucionales y legales que componen el régimen jurídico aplicable extienden la obligación de indemnizar a los casos de funcionamiento anormal de los servicios públicos". (sent. T.S. de 10-10-2000). "En efecto, la responsabilidad patrimonial objetiva de la Administración no supone que la obligación de indemnización nazca siempre que se produce una lesión por el funcionamiento normal o anormal de los servicios públicos, sino que es preciso que entre la lesión y el funcionamiento haya un nexo de causalidad objetiva del que resulte que aquella lesión es consecuencia de este funcionamiento. Es decir, que ha de haber una relación directa, inmediata y exclusiva de causa y efecto entre el acto normal o anormal de la Administración y el daño que ese acto haya producido, sin que intervengan elementos extraños que pudieran influir en la alteración del nexo causal (SSTS, 14 de marzo de 1990 [ RJ 1990\1990 ], 19 de enero de 1987 [ RJ 1987\426 ], 14 de septiembre de 1989 [ RJ 1989\6571 ], 23 de marzo de 1990 [ RJ 1990\2218 ])...Ciertamente, según hemos declarado, entre otras, en nuestras sentencias de veintiocho de febrero ( RJ 1998\3198 ) y veinticuatro de marzo de mil novecientos noventa y ocho ( RJ 1998\3409 ), trece de marzo de mil novecientos noventa y nueve ( RJ 1999\3038 ), veintiséis de febrero de dos mil ( RJ 2000\2450 ), veintitrés de junio ( RJ 2001\8217 ) y veinticuatro de septiembre de dos mil uno ( RJ 2001\9177 ) y trece de marzo ( RJ 2002\2271 ) y cinco de noviembre de dos mil dos, la Administración sólo responde de los daños verdaderamente causados por su propia actividad o por sus servicios, no de los daños directamente imputables a conductas o hechos ajenos a su propia organización o actividad administrativa". (Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 6ª), de 21 enero 2003). “

En el ámbito europeo la sentencia 09/12/2008 Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas Sala Primera<sup>914</sup> señala que la indemnización se reclama a través de un recurso.

“1. Sobre las pretensiones dirigidas a la indemnización del perjuicio causado por el supuesto acoso psicológico. Apreciación del Tribunal de la Función Pública:

245 En el sistema de vías de recurso establecido por los artículos 90 y 91 del Estatuto, un recurso de indemnización, que constituye un instrumento procesal autónomo respecto al recurso de anulación, sólo es admisible si le ha precedido un procedimiento administrativo conforme a las disposiciones estatutarias. Ese procedimiento difiere según que el daño cuya reparación se solicita resulte de un acto lesivo en el sentido del artículo 90, apartado 2, del Estatuto, o de un comportamiento de la Administración desprovisto de carácter disciplinario. En el primer caso, incumbe al interesado presentar a la Administración dentro del plazo prescrito una reclamación contra el acto de que se trate. En cambio, en el segundo caso, el procedimiento administrativo debe comenzar con la presentación de una petición, en el sentido del artículo 90, apartado 1, del Estatuto, dirigida a obtener una indemnización, y continuar, en su caso, con la presentación de una reclamación dirigida contra la decisión denegatoria de dicha petición (sentencia del Tribunal de Primera Instancia de 28 de junio de 1996, Y/Tribunal de Justicia, T-500/93, RecFP pp. I-A-335 y II-977, apartado 64).”

“246 Cuando exista una conexión directa entre el recurso de anulación y la pretensión de indemnización podrá admitirse esta última como accesoria del recurso de anulación, sin que obligatoriamente deba ir precedida de una petición a la AFPP para que repare el perjuicio presuntamente sufrido ni de una reclamación en la que se

---

<sup>914</sup> El Tribunal de la Función Pública (Sala Primera) decide:

- 1) Anular la decisión de la Comisión de las Comunidades Europeas por la que se deniega la solicitud de asistencia presentada el 29 de abril de 2004 por Q, en la medida en que mediante la referida decisión se deniega la adopción de una medida provisional de alejamiento.
- 2) Condenar a la Comisión de las Comunidades Europeas a abonar a Q la cantidad de 18.000 euros.
- 3) Desestimar el recurso en todo lo demás.
- 4) La Comisión de las Comunidades Europeas cargará con sus propias costas y con tres cuartas partes de las costas de Q.
- 5) Q cargará con una cuarta parte de sus propias costas.

cuestione el fundamento de la denegación expresa o presunta de la petición (sentencias del Tribunal de Primera Instancia de 15 de julio de 1993, Cámara Alloisio y otros/Comisión, T-17/90, T-28/91 y T-17/92, Rec. p. II-841, apartado 46, e Y/Tribunal de Justicia, anteriormente citada, apartado 66).

Para reclamar la indemnización a la Administración, cuando el acoso se produce en ella, la sentencia 04/06/2008 Tribunal Superior de Justicia de Cataluña Contencioso-Administrativo sec. 4ª, S 4-6-2008, nº 441/2008, rec. 1227/2003<sup>915</sup> después de justificar su procedencia legal, en el fundamento de derecho sexto señala los requisitos :“ Dispone el art. 106.2 de la Constitución , que los particulares, en los términos establecidos por la ley , tendrán derecho a ser indemnizados por toda lesión que sufran en cualquiera de sus bienes o derechos, salvo en los casos de fuerza mayor, siempre que la lesión sea consecuencia del funcionamiento de los servicios públicos. El precepto constitucional tiene su reflejo en la legislación positiva administrativa, concretamente el régimen jurídico de la responsabilidad patrimonial en el art. 139 de la Ley 30 /92, de 26 de noviembre y en el Decreto 429/93 de 26 de marzo , que lo desarrolla. La normativa indicada regula que los particulares tendrán derecho a ser indemnizados por las Administraciones Públicas correspondientes, de toda lesión que sufran en cualquiera de sus bienes y derechos, salvo en los casos de fuerza mayor, siempre que la lesión sea consecuencia del funcionamiento normal o anormal de los servicios públicos. El daño debe ser efectivo, evaluable económicamente e individualizado en relación con una persona o grupo de personas.”“En consonancia con la legislación referida, el Tribunal Supremo en sentencia de 5-10-93 para integrar la responsabilidad exige:

a) Que en el plazo de 1 año -plazo de prescripción y no de caducidad- el perjudicado o sus herederos efectúen la correspondiente reclamación.

---

<sup>915</sup> Ponente: Barrachina Juan, Eduardo

FALLO 1º Estimar en parte el recurso , anular la resolución administrativa impugnada, y reconocer el derecho de la parte recurrente a recibir, en concepto de indemnización, el ochenta por ciento de la cantidad reclamada de 47.088'05 euros, que abonará la Administración Pública demandada.2º No imponer costas

b) Tal responsabilidad, por ser objetiva, nace al margen de toda idea de dolo o culpa, siendo una responsabilidad directa.

c) El daño irrogado debe ser efectivo, individualizado y económicamente evaluable.

d) Debe existir una relación de causalidad entre la actuación o falta de actuación de la administración y sus Agentes y la lesión patrimonial irrogada al administrado sin que concurría causa alguna que legitime el perjuicio, es decir, debe ser antijurídico.

e) Esa relación de causalidad queda rota en los supuestos de actuación culpable de la víctima, acción culpable de un tercero, o en los supuestos de concurrencia de fuerza mayor.

f) En todo caso, el título de imputación de responsabilidad viene dado por la titularidad administrativa del servicio o actividad en cuyo ámbito se produce el daño bajo las modalidades de funcionamiento normal o anormal de la Administración así como actuaciones imputables a la organización administrativa en sí.

En el ámbito penal, la Sentencia de 28/11/2007 del Tribunal Supremo Penal nº 1090/2007, rec. 10189/2007<sup>916</sup> señala respecto de las diferentes indemnizaciones "La indemnización de daños y perjuicios derivados de un ilícito penal doloso, como es el

---

<sup>916</sup> Ponente: Berdugo y Gómez de la Torre, Juan Ramón

Resumen Se estima parcialmente el recurso de casación interpuesto por el acusado contra sentencia que le condenó como autor de un delito contra la integridad moral, una falta de daños y una falta de lesiones. El TS dicta segunda sentencia por la que viene a reducir la indemnización en concepto de responsabilidad civil establecida a cargo del recurrente, pues si bien la primera parte del razonamiento de la sentencia puede ser compartida en cuanto el daño moral se infiere inequívocamente de la naturaleza del hecho, la segunda, en cuanto fija la cantidad de dieciocho mil euros, sin mayores especificaciones, deviene inaceptable, y tal suma debe ser reducida proporcionalmente a la mayor gravedad y repercusión del delito por el que el acusado ha sido absuelto, fijándose prudencialmente en seis mil euros.

Fallo Que debemos declarar y declaramos haber lugar al recurso de casación, con estimación del motivo séptimo, infracción de Ley y de estimación de los restantes, interpuesto por Ángel Jesús, contra sentencia de 15 de febrero de 2007, dictada por la Audiencia Provincial de A Coruña, Sección Segunda, en causa seguida contra el mismo por delitos agresión sexual y contra la integridad moral, y en su virtud, casamos y anulamos referida resolución dictando nueva sentencia más conforme a derecho, con declaración de oficio costas recurso

Segunda sentencia Fallamos: Manteniendo el resto de los pronunciamientos de la sentencia de 15 de febrero de 2007, dictada por la Sección Segunda, de la Audiencia Provincial de A Coruña, se modifica la misma en el único extremo de que la indemnización por daños morales a favor de Olga será de seis mil euros.

caso que nos ocupa, que realice el Tribunal de instancia, fijando el alcance material del quantum de las responsabilidades civiles, por tratarse de un criterio valorativo soberano, más que objetivo o reglado, atendiendo a las circunstancias personales, necesidades generadas y daños y perjuicios realmente causados, daño emergente y lucro cesante, no puede, por regla general, ser sometida a la censura de la casación, por ser una cuestión totalmente autónoma y de discrecional facultad del órgano sentenciador, como ha venido a señalar la jurisprudencia de esta Sala que únicamente permite el control en el supuesto que se ponga en discusión las bases o diferentes conceptos en que se apoya la fijación de la cifra respectiva, o lo que es igual, el supuesto de precisar o si existe razón o causa bastante para indemnizar, pero no el alcance cuantitativo del concepto por el que se indemniza (ssTS. 18.3.2004, 29.9.2003, 29.9.99, 24.5.99 ).En el caso que examinamos la sentencia de instancia, fundamento jurídico octavo considera que no puede desconocerse ni dejarse de valorar el daño moral sufrido por la víctima y si bien ha de tenerse en cuenta que dicha víctima es mayor de edad y no consta en autos el grado de sufrimiento y de angustia que ha sufrido, lo cierto es que ha tenido padecimientos físicos que han sido infligidos de modo vejatorio y cuyo sufrimiento ha de tener correspondencia con el ámbito económico y establece para ella una indemnización por daño moral por importe de 18.000 euros.En este caso, el daño moral resulta de la importancia del bien jurídico protegido-integridad moral- y de la gravedad de la acción que lo ha lesionado criminalmente. El daño moral, además, de la significación espiritual que el delito tiene con relación a la víctima.Por ello y respecto a la falta de sintomatología psíquica que alega el recurrente, debemos insistir en que los daños morales no es preciso tengan que concretarse en relación con alteraciones patológicas o psicológicas sufridas por las víctimas, bastando que sean fruto de una evaluación global de la reparación debida a las mismas, de lo que normalmente no podrán los Juzgadores contar con pruebas que faciliten la cuantificación económica para fijarla más allá de la expresión de la gravedad del hecho y las circunstancias personales de los ofendidos, (SSTS 16.5.98, 29.5.2000, 29.6.2001, 29.1.2005 ).La traducción de estos criterios en una suma de dinero sólo puede ser objeto de control en el recurso de casación cuando resulta manifiestamente arbitraria y objetivamente desproporcionada”.

## 8.2. LL Mobbing como accidente de trabajo.

La doctrina del Tribunal Supremo viene recogiendo un concepto amplio del concepto de lesión corporal desde las sentencias de 17 de junio de 1903 y 5 de marzo de 1905, en las que se señalaba que el término lesión comprendía tanto la sufrida de forma violenta y repentina como la insidiosa o lenta, la manifiesta externamente, como la dolencia sin manifestación externa o notoria y, por supuesto, el trastorno fisiológico o funcional que, unido a un suceso desencadenante, origina la lesión corporal.

De la abundante jurisprudencia posterior en este sentido derivaría la evolución legislativa, según la cual se considera accidente de trabajo determinados tipos de enfermedad (art. 115.2.e), f), g) y art. 116).

La reiterada doctrina del Tribunal Supremo elaborada sobre las "enfermedades del trabajo", según la cual "la aplicación de la presunción de laboralidad del artículo 115.3 de la LGSS ha de hacerse no sólo a los accidentes de trabajo en sentido estricto o lesiones producidas por la acción súbita y violenta de un agente exterior, sino también a las enfermedades o alteraciones de los procesos vitales que pueden surgir en el trabajo causadas por agentes patológicos internos o externos, siendo que para la destrucción de la presunción de laboralidad de la enfermedad de trabajo surgida en el tiempo y lugar de prestación de servicios, la jurisprudencia exige que la falta de relación entre la lesión padecida y el trabajo realizado se acredite de manera suficiente, bien porque se trate de enfermedad que por su propia naturaleza excluya la etiología laboral, bien porque se aduzcan hechos que desvirtúen dicho nexo causal".

El mobbing es considerado accidente de trabajo, en relación a la depresión a que llevó a la víctima en la STSJ de Cataluña de 30 de mayo de 2001, sala de lo social \_ nº 4711/2001<sup>917</sup>. Esta sentencia en el fundamento de derecho primero, señala sobre la

---

<sup>917</sup> Ponente: Quesada Pérez, M<sup>a</sup> Carmen.

Resumen El TSJ desestima el recurso de suplicación interpuesto por la mutua demandada contra sentencia recaída en autos sobre declaración y reconocimiento de pensión de viudedad derivada de accidente de trabajo. La Sala señala que la aplicación de la presunción de laboralidad ha de hacerse no sólo a los accidentes de trabajo en sentido estricto o lesiones producidas por la acción súbita y violenta de un agente exterior, sino también a las enfermedades o alteraciones de los procesos vitales que pueden surgir en el trabajo causadas por agentes patológicos internos o externos. El TSJ añade que para la destrucción de la presunción de laboralidad de la enfermedad de trabajo surgida en el tiempo y lugar de prestación de servicios la jurisprudencia exige que la falta de relación entre la lesión padecida y el trabajo realizado se acredite de manera suficiente, bien porque se trate de enfermedad que por su propia naturaleza excluya la etiología laboral, bien porque se aduzcan hechos que desvirtúen dicho nexo causal

depresión: que "aun cuando no es normal ni habitual que una depresión se etiquete como accidente de trabajo, lo que determina que por tal motivo no se acuda a la Mutua Patronal, sino que se soliciten los servicios sanitarios de la Seguridad Social y que el médico clasifique la enfermedad como derivada de enfermedad común, es lo cierto que ningún impedimento existe para determinar que una situación depresiva tenga su origen en una situación laboral específica, siendo necesario acudir a la casuística de cada caso en concreto y, por ello, han de analizarse todas las circunstancias concurrentes que llevaron a la enfermedad del trabajador y, posteriormente, a su suicidio". "Es por ello que la configuración del mobbing como accidente de trabajo la viene aceptando los tribunales en el seno de procesos seguidos en materia de Seguridad Social, normalmente en supuestos en los que las Mutuas Patronales defienden que el carácter de la contingencia determinante de la incapacidad laboral es común y no laboral. Declara como accidente de trabajo la enfermedad mental contraída con motivo de la realización del trabajo que degenera en depresión mayor y suicidio. Cuenta con un voto particular sobre la posible falta de relación con el trabajo de la autolisis, por ser acto, en principio, voluntario. "

En igual sentido se pronuncia, respecto de otra enfermedad causada por el mobbing la STSJ de Navarra de 18 de mayo de 2001, sala de lo social S 18-5-2001, nº 161/2001, rec. 134/2001<sup>918</sup>. Se declara en el fundamento de derecho cuarto que "la

---

Fallo Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por la "Mutua C." contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 6 de los de Barcelona, dictada el 18 de enero de 2.000, recaída en los Autos 6/99 seguidos a instancia de Dª Francisca frente al Instituto Nacional de la Seguridad Social, Tesorería General de la Seguridad Social, "Mutua C." y empresa "Cartonajes P., S.A.", sobre declaración y reconocimiento de pensión de viudedad como derivadas de accidente de trabajo, así como indemnización a tanto alzado, debemos confirmar y confirmamos la misma en su integridad.

<sup>918</sup> Ponente: Cubero Romeo, Víctor

Resumen La Sala desestima el recurso de suplicación interpuesto por la mutua code mandada frente a sentencia que declaró que la IT de la actora deriva de accidente de trabajo. El TSJ señala que ha de calificarse como accidente laboral aquel en que de alguna manera concurra una conexión con la ejecución de un trabajo, bastando con el nexo causante, indispensable siempre en algún grado, sin que sea necesario precisar su significación mayor o menor, próxima o remota, concausal o coadyuvante, debiendo otorgarse dicha calificación cuando no aparezca acreditada rotura alguna de la relación de causalidad entre la actividad profesional y el padecimiento, excepto cuando hayan ocurrido hechos de tal relieve que evidencien a todas luces la carencia de aquella relación. La aplicación de la doctrina expuesta al supuesto contemplado, lleva a la Sala a concluir que la enfermedad padecida por la actora deviene como consecuencia del trabajo, dado que la conducta del conserje ha generado un entorno laboral hostil e incómodo objetivamente considerado, sentido como tal por la trabajadora con menoscabo de su derecho a cumplir la prestación laboral en un ambiente desprovisto de ofensas de palabra y obra que atenten a su dignidad personal, y por ello es constitutiva de accidente de trabajo, resultando claro y evidente que existe un nexo causal entre la situación laboral y el síndrome psíquico que padece.

Fallo Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de Suplicación formulado por la representación Letrada de "Mutua C.", frente a la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. uno

enfermedad padecida por la trabajadora de viene como consecuencia del trabajo, cuya conducta del conserje ha generado un entorno laboral hostil e incómodo objetivamente considerado, no sólo sentido como tal por la actora... y es constitutiva de accidente de trabajo, resultando claro y evidente que existe un nexo causal entre la situación laboral y el síndrome psíquico que padece".

Sin embargo, si no hay mobbing, sino conflictividad laboral, la STSJ del País Vasco de 30 de abril de 2002 sala de lo social rec. 592/2002<sup>919</sup> desestima la solicitud de calificar como accidente de trabajo un cuadro de angustia-ansiedad motivado por conflictividad laboral, al no acreditarse una conducta empresarial calificadora de acoso moral o mobbing.

La STSJ de Murcia de 2 de septiembre de 2003, sala de lo social nº 1006/2003, rec. 935/2003<sup>920</sup>, reconoce en el fundamento de derecho noveno que se está

---

de los de Navarra, en el Procedimiento núm. 610/2000, seguido a instancia de D<sup>a</sup> Milagros contra "Mutua C.", Instituto Nacional de la Seguridad Social, Tesorería General de la Seguridad Social y "Limpiezas A., S.L.", sobre Incapacidad Temporal (A.T), -confirmando la sentencia recurrida. Notifíquese a las partes y al Ministerio Fiscal la Sentencia dictada con la advertencia que contra la misma, puede interponerse Recurso de Casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, anunciándolo a través de esta Sala por escrito, dentro de los diez días hábiles siguientes a su notificación debiendo, la parte condenada si recurrir y no tuviese reconocido el beneficio de justicia gratuita, deberá constituir un depósito de 50.000 Pts. en la cuenta corriente que a nombre de la Presidencia de la Sala IV del Tribunal Supremo figura abierta en la oficina del " Banco B." de la calle G., núm.... de Madrid, bajo el núm .... debiendo hacer entrega del resguardo acreditativo en la Secretaría de la Sala al tiempo de personarse en ella.

<sup>919</sup> Ponente: Alvarez Sacristán, Isidoro

Resumen El TSJ desestima el rec. de suplicación interpuesto por el trabajador demandante contra sentencia recaída en autos sobre accidente laboral. Explica la Sala que para que se pueda aludir al denominado "mobbing" es necesario que el empresario no cumpla los principios de la buena fe, que su conducta sea degradante y que la misma contenga una violencia psicológica, entendiéndose ésta como una actuación prepotente, continuada y reiterativa; en definitiva, que el empresario abandone por completo sus obligaciones contractuales en perjuicio del trabajador y que, abusando del principio de jerarquía o dirección, convierta el "ius variandi" en una especie de iter "criminis" para decidir sobre los derechos de la personalidad, y ninguna de estas situaciones se han demostrado que existieran alrededor o entre los días anteriores a la baja laboral del actor que, como se dice en parte médica, se debió a enfermedad común, sin que exista relación causa-efecto entre la relación de trabajo y el diagnóstico psicológico del demandante

Fallo Que debemos desestimar el recurso de suplicación interpuesto por D. Rafael contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Alava, de fecha 29 de noviembre de 2001, Autos 371/02, seguidos en proceso sobre AEL (determinación de contingencia) -"mobbing"-, a instancias del recurrente frente al INSS, la TGSS y RENFE, confirmando aquella sentencia en todos sus pronunciamientos.

<sup>920</sup> Ponente: Alonso Saura, José Luis

Resumen. La Sala desestima el recurso de suplicación planteado por la empresa demandante frente a sentencia que declaró el derecho del trabajador a la extinción voluntaria del contrato de trabajo. El TSJ manifiesta que estamos ante un "mobbing de libro", en el que el sujeto activo se escudó en una situación de manifiesta superioridad (o ventaja) como jefe, generando un ambiente insostenible para el trabajador a través de los diversos insultos, órdenes, calificables de despectivos, no asignación de lugar de trabajo, no asignación de línea telefónica propia o la encomienda de funciones impropias para la categoría del actor.



ante un acoso laboral, "de libro", consta table: "a) a través de los diversos insultos, órdenes calificables de despóticas, no asignación de lugar de trabajo, no asignación de línea telefónica propia, encomienda de funciones impropias para la categoría del actor, e, incluso, la agresión; b) se generó un ambiente insoportable para el trabajador, aunque el prolongado lapso que soportó dicho ambiente pudo deberse a la propia "presión" a la que estaba sometido; c) la humillación, desprecio, prepotencia y despotismo que implicaron; d) que evidencian un ánimo hostil frente al actor, que no es neutro, sino que implica un ánimo implícito de causarle daño o perjudicarlo; y e) que se plasmó en la víctima, ya que como consecuencia de todo lo anterior, el actor presenta un trastorno de ansiedad de larga evolución con alteraciones psicosomáticas en el aparato digestivo y cardíaco, dolores erráticos, taquicardia, palpitaciones, pérdida de peso, sensación de miedo, baja autoestima, sentimientos de fracaso y distorsiones cognitivas (falta de atención por estar absorto en su angustia, olvidos y retraimiento). Tal cuadro de ansiedad ha dado lugar a que el actor iniciara proceso de incapacidad temporal".

Cuando no acreditada la etiología laboral la STSJ de Madrid de 5 de febrero de 2004, sala de lo social nº 153/2004, rec. 5829/2003<sup>921</sup>, "excluye que la situación de incapacidad temporal en la que se encuentra la actora pueda considerarse como derivada de accidente laboral por mobbing. Se vincula su cuadro de trastorno ansioso-depresivo a factores estresantes y a su propia apreciación subjetiva, sin que se acredite una etiología laboral."

---

Dada la humillación, desprecio, prepotencia y despotismo que implicaron, tales términos, aña de el Tribunal, evidencian un ánimo hostil frente al actor con intención de causarle daño o perjudicarlo y que se plasmaron en la víctima, ya que como consecuencia de todo lo anterior, el actor presenta un trastorno de ansiedad de larga evolución que ha dado lugar a un proceso de IT.

Fallo. En atención a todo lo expuesto, la Sala de lo Social de este Tribunal, por la autoridad que le confiere la Constitución, ha decidido: Desestimar el recurso de suplicación interpuesto por Electoral Murcia, SA frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 7 de Murcia, de fecha 30 de mayo de 2003, en virtud de demanda interpuesta por D. Luis Ángel contra Electoral Murcia, SA, en reclamación de extinción de contrato y confirmar, como confirmamos, el pronunciamiento de instancia

<sup>921</sup> Ponente: Martínez Calleja, Jesús

Fallo. Que debemos estimar y estimamos el recurso de suplicación interpuesto por D. Manuel Abalos Felipe, letrado, en representación de D. Isidro, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 7 de los de Madrid, de fecha 30 de mayo de 2003, en virtud de demanda formulada por D. Isidro, contra INSS Y TGSS, en materia de invalidez, y, en consecuencia, debemos revocar y revocamos la sentencia de instancia, declarándole en situación de I.P. Absoluta, con derecho a una pensión vitalicia, consistente en el 100% de la base reguladora de 886,48 euros, con efectos desde el 16.10.02, condenando al INSS y TGSS, a abonar al actor la referida pensión de I.P. Absoluta, en la cuantía señalada.

La Sentencia TSJ de Navarra, de 30 de abril de 2001 nº 143/2001, rec. 148/2001,<sup>922</sup> en el fundamento de derecho cuarto concluye la existencia de accidente de trabajo ante un supuesto de mobbing derivado de la reiteración de la conducta hostil. Dice: "que la enfermedad padecida por la trabajadora deviene como consecuencia del trabajo, cuya conducta del conserje ha generado un entorno laboral hostil e incómodo objetivamente considerado, no sólo sentido como tal por la actora, con menoscabo de su derecho a cumplir la prestación laboral en un ambiente despejado de ofensas de palabra y obra que atenten a su dignidad personal, y es constitutiva de accidente de trabajo, resultando claro y evidente que existe un nexo causal entre la situación laboral y el síndrome psíquico que padece. En base a lo que, al ser conforme a derecho la Resolución judicial recurrida, procede en consecuencia desestimar el recurso y confirmar íntegramente el fallo combatido"

En la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, de 30 de abril de 2001 nº 143/2001, nº 143/2001, rec. 148/2001<sup>923</sup>, donde una trabajadora reclama que se declare que se encuentra en situación de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo

---

<sup>922</sup> Ponente: Santos Martín, Concepción

Resumen Frente a sentencia que declaró que el proceso de incapacidad temporal iniciado por la demandante deriva de accidente de trabajo, recurre la mutua condenada en sede de suplicación. Desestima el TSJ el recurso explicando que la enfermedad padecida por la trabajadora, limpiadora en un colegio público, deviene como consecuencia del trabajo, habiendo generado la conducta del conserje un entorno laboral hostil e incómodo objetivamente considerado, sentido como tal por la actora, con menoscabo de su derecho a cumplir la prestación laboral en un ambiente despejado de ofensas de palabra y obra que atenten a su dignidad personal, y es constitutiva de accidente de trabajo, resultando claro y evidente que existe un nexo causal entre la situación laboral y el síndrome psíquico que padece

Fallo Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de Suplicación formulado por la representación letrada de "Mutua C.", frente a la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. Uno de los de Navarra, en el Procedimiento núm. 645/2.000, seguido a instancia de D<sup>a</sup> María Elena contra "Mutua C.", Instituto Nacional De La Seguridad Social, Tesorería General de la Seguridad Social y "Limpiezas A., S.L." sobre Prestaciones por Accidente de Trabajo, confirmando la sentencia recurrida.

<sup>923</sup> Ponente: Santos Martín, Concepción

Resumen Frente a sentencia que declaró que el proceso de incapacidad temporal iniciado por la demandante deriva de accidente de trabajo, recurre la mutua condenada en sede de suplicación. Desestima el TSJ el recurso explicando que la enfermedad padecida por la trabajadora, limpiadora en un colegio público, deviene como consecuencia del trabajo, habiendo generado la conducta del conserje un entorno laboral hostil e incómodo objetivamente considerado, sentido como tal por la actora, con menoscabo de su derecho a cumplir la prestación laboral en un ambiente despejado de ofensas de palabra y obra que atenten a su dignidad personal, y es constitutiva de accidente de trabajo, resultando claro y evidente que existe un nexo causal entre la situación laboral y el síndrome psíquico que padece.

Fallo Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de Suplicación formulado por la representación letrada de "Mutua C.", frente a la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. Uno de los de Navarra, en el Procedimiento núm. 645/2.000, seguido a instancia de D<sup>a</sup> María Elena contra "Mutua C.", Instituto Nacional de la Seguridad Social, Tesorería General de la Seguridad Social y "Limpiezas A., S.L." sobre Prestaciones por Accidente de Trabajo, confirmando la sentencia recurrida.

a consecuencia de un “Acoso físico y psicológico en el trabajo”.(fundamento de derecho tercero)

En el caso del acoso laboral, éste también es considerado accidente de trabajo, en la Sentencia del TSJ de Galicia de 24 de enero de 2000, Sala de lo social, rec. 5818/1996<sup>924</sup>. La Sala considera en el fundamento de derecho único c), “que el síndrome ansioso depresivo que sufre la actora deviene como consecuencia del trabajo, y es constitutivo de accidente de trabajo, ya que resulta claro y evidente que existe un nexo causal entre la situación laboral y la enfermedad que padece al haber sido objeto, por parte de su jefe inmediato, de distintos acosos sexuales que determinaron la condena de aquél por vulneración de la prohibición de discriminación sexual y otros derechos fundamentales. Se confirma la sentencia de instancia que afirmó que el proceso de incapacidad temporal sufrido por la trabajadora derivaba de la contingencia de accidente de trabajo.

El Auto de 25/10/2005 del Tribunal Supremo, Sala Cuarta Social rec. 3363/2004<sup>925</sup> analiza en el fundamento de derecho primero si una situación de incapacidad temporal derivada de una depresión por estrés laboral y reconocida como causada por accidente de trabajo, debe considerarse como acoso moral o "mobbing".

---

<sup>924</sup> Ponente: González Nieto, Antonio

Resumen El TSJ desestima el recurso interpuesto en sede de suplicación por la Mutua codemandada, con firmando así la sentencia de instancia que afirmó que el proceso de incapacidad temporal sufrido por la trabajadora derivaba de la contingencia de accidente de trabajo, condenando a la empresa demandada y por su sustitución de la misma a la Mutua recurrente al abono del subsidio correspondiente. A la luz de la doctrina del TS, según la cual para la destrucción de la presunción de laboralidad de enfermedad de trabajo surgida en el tiempo y lugar de trabajo, se exige que la falta de relación entre la lesión padecida y el trabajo realizado se acredite de manera suficiente, bien porque se trate de enfermedad que por su propia naturaleza excluya la etiología laboral, bien porque se aduzcan hechos que desvirtúen dicho nexo causal, la Sala considera que el síndrome ansioso depresivo que sufre la actora deviene como consecuencia del trabajo, y es constitutivo de accidente de trabajo, ya que resulta claro y evidente que existe un nexo causal entre la situación laboral y la enfermedad que padece al haber sido objeto, por parte de su jefe inmediato, de distintos acosos sexuales que determinaron la condena de aquél por vulneración de la prohibición de discriminación sexual y otros derechos fundamentales. Fallo Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de Suplicación interpuesto por "Mutual C." contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social Núm. cinco de Vigo, en fecha 25 de junio de 1996, autos núm. 75/96, a instancia de D<sup>a</sup> MARIA, sobre subsidio incapacidad temporal-accidente de trabajo, confirmamos íntegramente el fallo combatido.

<sup>925</sup> Ponente: Moliner Tamborero, Gonzalo

Fallo. Por todo lo expuesto, procede declarar la inadmisión del recurso, de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal sin que proceda imponer a la parte recurrente las costas del presente recurso, al gozar del beneficio de justicia gratuita.

Continúa:”La sentencia recurrida estima que el "mobbing" está constituido por una conducta empresarial que constituye un acoso moral, que se expresa mediante una presión sobre la víctima y que ésta siente la misma, mediante un comportamiento severo, que la presión es consecuencia de la actividad laboral que se lleva a cabo y en el lugar de trabajo y que es tendenciosa, o sea que responde a un plan con la finalidad de hacer la vida imposible al trabajador, de modo acreditado y con continuidad, sin que se trate de hechos aislados. Por ello, no aprecia la existencia de tal acoso pues no se deduce que estuviesen dirigidos los hechos a presionar al trabajador con la finalidad expuesta y lo que se ha producido son irregularidades de carácter laboral y sin entidad suficiente para determinar la enfermedad que le sobrevino, que se debió, sin duda a meras circunstancias de carácter subjetivo. Por ello, confirma el pronunciamiento de la instancia y declara que la referida baja deriva de enfermedad común.”

## 8.2. M Acoso laboral por razón de sexo

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el título I, Artículo 7, dice que se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Y que constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo; y que constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La STC 224/1999, de 13/12/1999 Tribunal Constitucional Sala Segunda hace referencia en el fundamento de derecho 5 al acoso sexual en el ámbito profesional por razón de sexo y después señala los requisitos del acoso sexual:” El acoso sexual en el ámbito profesional puede también tener un engarce constitucional con la interdicción de la discriminación en el trabajo por razón de sexo (art. 14 C.E.), presente siempre en el trasfondo, por afectar notoriamente con mayor frecuencia y más intensidad a la mujer que al hombre, como consecuencia de condiciones históricas de inferioridad o debilidad

de ellas en el mercado de trabajo y en el lugar de su prestación [FJ 5]. ““Es claro, por tanto, que en el presente supuesto se dan los elementos definidores del acoso sexual. En primer lugar, no hay duda de que se produjo una conducta con tendencia libidinosa y, en concreto, tocamientos ocasionales o comentarios verbales de tal naturaleza. En segundo lugar, también ha quedado claro que la conducta no era deseada por la destinataria y finalmente que fue lo suficientemente grave, por su intensidad, reiteración y efectos sobre la salud mental de la trabajadora, generando así un entorno laboral hostil e incómodo objetivamente considerado, no sólo sentido como tal por la víctima, con menoscabo de su derecho a cumplir la prestación laboral en un ambiente despejado de ofensas de palabra y obra que atenten a su intimidad personal.” Las anteriores consideraciones conducen directamente a la concesión del amparo pedido por haberse vulnerado tal derecho fundamental de quien lo demanda, sin desconocer por ello, como se advirtió al principio, que el acoso sexual en el ámbito profesional puede también tener un engarce constitucional con la interdicción de la discriminación en el trabajo por razón de sexo (art. 14 C.E.), presente siempre en el trasfondo, por afectar notoriamente con mayor frecuencia y más intensidad a la mujer que al hombre, como consecuencia de condiciones históricas de inferioridad o debilidad de ellas en el mercado de trabajo y en el lugar de su prestación. No puede permitirse hoy, ni siquiera residualmente, la perpetuación de actitudes con las cuales implícitamente se pretende cosificarla, tratándola como un objeto, con desprecio de su condición femenina y en desdoro de su dignidad personal.”

En la Sentencia 13/04/2009 Tribunal Superior de Justicia de Cantabria sala de lo Social nº 305/2009, rec. 244/2009 <sup>926</sup>, en el fundamento de derecho cuarto analiza la regulación frente al acoso sexual y por razón de sexo, considerados ambos como discriminatorios:” Antes de entrar en el análisis del supuesto litigioso conviene recordar que se entiende por acoso. El acoso es «la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo» [art. 2.1.c) Directiva 2006/54/CE]. “ El acoso

---

<sup>926</sup>Ponente: Sancha Saiz, Mercedes

Fallo . Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la empresa Record Cantabria de Extinción, S.L., contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número Cuatro de Santander (Autos 424/2008 ), con fecha 28 de enero de 2009, en virtud de demanda formulada por Dña. Amalia , contra la empresa recurrente, sobre extinción del contrato, y en consecuencia, confirmamos la sentencia recurrida

por razón de sexo es «la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo» [art. 2.1.d) Directiva 2006/54/CE].”“El art. 4.2.e) del ET establece, desde la Ley 62/2003, el derecho de los trabajadores al «respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual (y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo)», expresiones estas últimas que son las que incorpora la Ley de Igualdad.”“El art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (la Ley de Igualdad), en vigor en la fecha que acontecieron los hechos, define lo que es «acoso sexual» y lo que es «acoso por razón de sexo» diciendo:

«1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo».

Por su parte, el Tribunal Constitucional ha señalado en su sentencia 224/99 que "la configuración constitucional del acoso sexual, como atentado a la intimidad personal del trabajador (art. 18.1 CE), protege exclusivamente frente a comportamientos de significado libidinoso que no sean asumidos por la persona destinataria de los mismos". Por lo tanto, dice la misma sentencia: "... para que exista un acoso sexual ambiental

constitucionalmente recusable ha de exteriorizarse, en primer lugar, una conducta de tal talante por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado, en actos, gestos o palabras, comportamiento que además se perciba como indeseado e indeseable por su víctima o destinataria, y que, finalmente, sea grave, capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato, gravedad que se erige en elemento importante del concepto. En efecto, la prohibición del acoso no pretende en absoluto un medio laboral aséptico y totalmente ajeno a tal dimensión de la persona, sino exclusivamente eliminar aquellas conductas que generen, objetivamente, y no sólo para la acosada, un ambiente en el trabajo hostil e incómodo. En tal sentido, la práctica judicial de otros países pone de manifiesto que ese carácter hostil no puede depender tan sólo de la sensibilidad de la víctima de la agresión libidinosa, aun cuando sea muy de tener en cuenta, sino que debe ser ponderado objetivamente, atendiendo al conjunto de las circunstancias concurrentes en cada caso, como la intensidad de la conducta, su reiteración, si se han producido contactos corporales humillantes o sólo un amago o quedó en licencias o excesos verbales y si el comportamiento ha afectado al cumplimiento de la prestación laboral, siendo por otra parte relevantes los efectos sobre el equilibrio psicológico de la víctima para determinar si encontró opresivo el ambiente en el trabajo. Así, fuera de tal concepto quedarían aquellas conductas que sean fruto de una relación libremente asumida, vale decir previamente deseadas y, en cualquier caso, consentidas o, al menos, toleradas". Criterio que reitera la posterior STC 136/2001, de 18 de junio."

En la STSJ de Castilla-La Mancha de 13 de diciembre de 2002, AS 2003\23, se ventila un supuesto de acoso moral relacionado con el sexo de la trabajadora, pues la misma se vio sometida a una persecución vejatoria por parte de la empresa tras su reincorporación al trabajo una vez agotado el período de suspensión del contrato por maternidad.

La STSJ de 18/5/2001 de Navarra, sala de lo social, nº 161/2001, rec. 134/2001<sup>927</sup> se refiere a un supuesto en que el conserje del colegio público donde van a prestar servicios de limpieza las tres trabajadoras, las acosó reiteradamente, agrediéndolas verbalmente y ensuciando todo lo que limpiaban, llegando incluso a

---

<sup>927</sup> Vid ut supra

encerrarlas mientras se cambiaban de ropa, habiendo generado un clima hostil e incómodo objetivamente considerado.

## 8.2. N Acoso sexual

El acoso sexual, es aquel comportamiento, verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, generando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Con la legislación reciente en materia de igualdad (no discriminación) es preciso diferenciar el acoso sexual como forma de discriminación y acoso laboral por razón de género. Para ello, hay que tener en cuenta que en el primer tipo de conducta prima la concepción del sexo como un acto carnal, por lo que no importa tanto el sexo de la víctima como el patrón sexual del agresor. Las conductas buscan la satisfacción sexual del sujeto activo o bien la degradación sexual del sujeto pasivo, colocándole, de una manera u otra, en un contexto sexual no querido. Hay un atentado contra la libertad sexual del sujeto, su intimidad y su dignidad.

En el acoso por razón de sexo o género las conductas están determinadas por la pertenencia de la persona a uno u otro sexo o por el ejercicio de los estereotipos de cada uno de ellos. Es “aquel que discrimina, excluye, subordina, subvalora o estereotipa a las personas en razón de su sexo”, son conductas sexistas, pero carentes de contenido sexual, que conducen a la creación de un entorno laboral hostil y que impiden que la víctima pueda desarrollar con normalidad su actividad laboral. Aunque persiste la vulneración de la intimidad, el elemento discriminatorio se presenta con mayor nitidez.

La Sentencia de 13 de diciembre de 1999 del Tribunal Constitucional nº 224/1999, BOE 17/2000, de 20 de enero de 2000, rec. 892/1995, es la primera dictada en materia de acoso sexual por el Alto Tribunal, conceptúa el acoso en su fundamento jurídico tercero en el sentido siguiente: “...queda prohibido no sólo el acoso en el cual el sometimiento de la mujer o del hombre a tales requerimientos no queridos ni pedidos de



empleadores o compañeros se erige en un peligro de la estabilidad en el empleo, la promoción o la formación profesional o cualesquiera otras condiciones en el trabajo o en el salario, sino también, el acoso sexual consiste en un comportamiento de carácter libidinoso no deseado por generar un ambiente laboral desagradable, incómodo, intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante para el trabajador.”

El acoso sexual es considerado especie del género del acoso moral en la Sentencia 07/11/2006 Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sección Segunda Social nº 839/2006, rec. 3209/2006 en el fundamento de derecho único; “La sentencia nº 224/1999, de 13 de diciembre, referida a acoso sexual, es especie del género del acoso moral, en la que se afirma que aquél ataca a los derechos fundamentales de igualdad, de intimidad personal y de la propia imagen”.

Y en clara referencia al acoso sexual, establece que es un "atentado a una parcela tan reservada de una esfera personalísima como es la sexualidad en desdoro de la dignidad humana... comportamiento de carácter libidinoso no deseado por generar un ambiente laboral desagradable, incómodo, intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante para el trabajador... no pretende, en absoluto, un medio laboral aséptico y totalmente ajeno a tal dimensión de la persona, sino exclusivamente, eliminar aquellas conductas que generen objetivamente y no solo para la acosada un ambiente de trabajo hostil e incómodo..... Debe en consecuencia, ser ponderado objetivamente atendiendo al conjunto de circunstancias concurrentes, como puede ser la intensidad de la conducta, la susceptibilidad de la víctima, el entorno laboral en que se desarrolla la actividad y su desempeño por la víctima en relación con el resto de los compañeros de trabajo, puesto que en caso contrario nos encontraríamos que ante un término que normalmente ha sido bien recibido como mobbing se utilizaría de manera indiscriminada ante cualquier tipo de insatisfacción en el trabajo cuando incluso puede derivar de un comportamiento ajeno al propio empresario y porvenir del perfil psicológico del propio trabajador.”

En la Sentencia 19/02/2004 Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana Sala de lo Social nº 534/2004, rec. 3961/2003 se distingue el acoso sexual a efectos laborales (ambiental) de su tipificación penal. Recoge en el fundamento de derecho “segundo:” En cuanto a las infracciones de normas sustantivas, se cita como infringido el art. 50.1 c) del Estatuto de los Trabajadores en relación con el art. 4.2 e) del

mismo texto legal y los arts 10 y 18 de la Constitución Española, y la Resolución del Consejo de las CCEE de 25.9.90 y la Recomendación de la Comisión de las CCEE de 27.11.91 para la protección de las personas en el trabajo. Dado que el tema cuestionado es si ha existido o no “acoso sexual” debe recordarse, a fin de clarificar el concepto al que nos estamos refiriendo y sus connotaciones en el campo estrictamente laboral, es decir en relación al denominado atentado a la intimidad personal, que infringe los arts. 10.1 y 18 de la C.E., la sentencia del Tribunal Constitucional de 13 de diciembre de 1999 (RTC1999/224) que señala, en relación con el acoso sexual en el trabajo, dice: “Esta primera delimitación conceptual dejaría a salvo, claro está, el diverso significado del acoso sexual tipificado como delito en el artículo 184 del vigente Código Penal (RCL 1995/3170 y RCL 1996, 777)”. Y dicho lo anterior sigue de clarando que: “Un paso más en ese sentido nos lleva al ámbito del Estatuto de los Trabajadores donde se proclama su derecho a que sea respetada su intimidad y a recibir la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales, gestuales y físicas de tendencia libidinosa -art. 4.2.e)-. En el ámbito de esta salvaguardia queda así prohibido no sólo el acoso en el cual el sometimiento de la mujer o el hombre a tales requerimientos no queridos ni pedidos de empleadores o compañeros, se erige en un peligro de la estabilidad en el empleo, la promoción, o la formación profesional o cualesquiera otras condiciones en el trabajo o en el salario, sino también en el acoso sexual subjetiva o la sensibilidad particular de quien lo padece, sino objetivamente considerada. Por tanto en esta modalidad del acoso hay algo más que una repercusión negativa que consiste en un comportamiento de carácter libidinosos no deseado por generar un ambiente laboral desagradable, incómodo, intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante para el trabajador (Resolución del Consejo de las Comunidades Europeas de 29 de mayo de 1990 y artículo 1 de la Recomendación de las Comisiones de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, para la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo). En tal situación constituye un elemento esencial que esa conducta sea lo suficientemente grave como para crear tal entorno negativo y lo sea, por otra parte, no sólo según la percepción subjetiva o la sensibilidad particular de quien lo padece, sino objetivamente considerada. Por tanto, en esa modalidad del acoso hay algo más que repercusión negativa sobre una concreta condición de trabajo del acosado o una explícita discriminación en las condiciones de trabajo. En resumen, pues, para que exista un acoso sexual ambiental constitucionalmente recusable ha de exteriorizarse, en primer lugar, una conducta de tal talante por medio de un

comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, comportamiento que además se percibe como indeseado e indeseable por su víctima o destinataria, y que, finalmente, sea grave, capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato, gravedad que se erige en elemento importante del concepto. En efecto, la prohibición del acoso no pretende en absoluto un medio laboral aséptico y totalmente ajeno a tal dimensión de la persona, sino exclusivamente eliminar aquellas conductas que generen, objetivamente, y no sólo para la acosada, un ambiente, en el trabajo hostil e incómodo. En tal sentido, la práctica judicial de otros países pone de manifiesto que ese carácter hostil no puede depender tan sólo de la sensibilidad de la víctima de la agresión libidinosa, aún cuando sea muy de tener en cuenta, sino que debe ser ponderado objetivamente, atendiendo al conjunto de las circunstancias con currentes en cada caso, como la intensidad de la conducta, su reiteración, si se han producido contactos corporales humillantes o sólo un amago o quedó con licencias o excesos verbales y si el comportamiento ha afectado al cumplimiento de la prestación laboral, siendo por otra parte relevantes los efectos sobre el equilibrio psicológico de la víctima para determinar si encontró depresivo el ambiente en el trabajo. Así fuera de tal concepto quedarían aquellas conductas que sean fruto de una relación libremente asumida, vale decir previamente deseadas, y en cualquier caso, consentidas o, al menos, toleradas”.

“Pues bien, partiendo de la anterior configuración del atentado a la intimidad denominado acoso sexual en el ámbito laboral, y aún siendo los tribunales conscientes de la dificultad probatoria del mismo, pues suele realizarse en un clima de clandestinidad o de secreto, es necesario que se deriven indicios claros del mismo, para lo cual en algunos ocasiones ha sido suficiente el propio testimonio de la víctima, al que se dota de especial valor, máxime si tal testimonio consta con datos referenciales pues ha sido antes transmitido a terceros de confianza o de algún modo se haya proyectado hacia el exterior.”

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia Sala de lo Social de 20/01/1995 recurso de suplicación Nº 4522/1994, resuelve una cuestión de prejudicialidad penal, por ser los hechos constitutivos de agresión sexual y de violación en grado de tentativa, tipificados en el Código Penal, al haberse enjuiciado un acto en el ámbito de la jurisdicción laboral, y que es, sin duda alguna, un delito. La Sala determina que lo que se enjuicia en este proceso es la ilicitud o juridicidad de un acto del empresario en el ámbito laboral, abstracción hecha de si constituye o no ilícito

penal. Estima parcialmente el recurso, minorando la cuantía de la indemnización fijada en la instancia en 600.000 ptas. La sentencia minoró la indemnización por daños físicos y también la derivada del daño moral sentando los criterios que deben tenerse en cuenta a los efectos de cuantificar estos últimos, que son:

a) Que no se requiere prueba directa por la dificultad que ello entrañaría, sino demostrar la existencia del acto que, necesariamente, conlleva aquel daño.

b) La fijación de su cuantía queda al arbitrio judicial, con la debida ponderación de todas circunstancias concurrentes.

c) La determinación del daño moral y su repercusión económica es subjetiva, atendiendo a las necesidades y circunstancias del caso concreto. La Sala termina minorando la cuantía indemnizatoria para daños morales a 600.000 ptas. lo que, desde nuestro punto de vista, es absolutamente desproporcionado teniendo en cuenta el cuadro clínico de la víctima y sus futuras secuelas.

En cuanto a los hechos, el empresario, respecto de una trabajadora con categoría de aprendiz y con contrato temporal de un año sujeta a sus órdenes directas, le requería para la realización de actos de contenido sexual, como “besos de tornillo” y tocamientos en los pechos, manteniendo la trabajadora en un principio, una actitud pasiva, con lo que éste conseguía ocasionalmente sus propósitos en lo relativo a los tocamientos. La retribución era entregada a la trabajadora con inmediata anterioridad a los requerimientos sexuales. La trabajadora comienza a negarse, incluso con resistencia física, rechazando, además, la entrega de dinero. Ante esta negativa el empresario la tiró al suelo y le dio una patada en la zona genital, escapando entonces la trabajadora. La trabajadora fue diagnosticada en urgencias de ligero edema en el labio mayor izquierdo doloroso y síndrome ansioso depresivo con ideas de suicidio.

La sentencia nº 186/2000, de 10 de julio, señala los límites o modulaciones del derecho a la intimidad personal del trabajador, afectado en el caso de acoso sexual. Se contraen las actuaciones a la instalación de un circuito cerrado de televisión para controlar determinados puestos de cajeros de la empresa, en razón a una serie de irregularidades detectadas, y el Tribunal Constitucional, no concede el amparo solicitado

al entender que la medida adoptada por la empresa fue idónea, necesaria y proporcionada y que, por tanto, no se violó el derecho a la dignidad del trabajador - artículos 20 y 42.2.c) del Estatuto de los Trabajadores - de derecho que se halla en conexión con la intimidad y la libertad personal.”

En la Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Galicia Social 02/10/2001, rec. 4167/2001 se concretan los requisitos para que exista el acoso sexual ambiental en el fundamento derecho segundo:” El Tribunal Constitucional en su sentencia de 13-12-1999, ha declarado "...para que exista un acoso sexual ambiental constitucionalmente recusable ha de exteriorizarse, en primer lugar, una conducta de tal talante por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado, en actos, gestos o palabras, comportamiento que además se perciba como indeseado e indeseable por su víctima o destinataria, y que, finalmente, sea grave, capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato, gravedad que se erige en elemento importante del concepto. En efecto, la prohibición del acoso no pretende en absoluto un medio laboral aséptico y totalmente ajeno a tal dimensión de la persona, sino exclusivamente eliminar aquellas conductas que generen, objetivamente, y no sólo para la acosada, un ambiente en el trabajo hosco e incómodo. En tal sentido, la práctica judicial de otros países pone de manifiesto que ese carácter hostil no puede depender tan sólo de la sensibilidad de la víctima de la agresión libidinosa, aun cuando sea muy de tener en cuenta, sino que debe ser ponderado objetivamente, atendiendo al conjunto de las circunstancias concurrentes en cada caso, como la intensidad de la conducta, su reiteración, si se han producido contactos corporales humillantes o sólo un amago o quedó en licencias o excesos verbales y si el comportamiento ha afectado al cumplimiento de la prestación laboral, siendo por otra parte relevantes los efectos sobre el equilibrio psicológico de la víctima para determinar si encontró opresivo el ambiente en el trabajo. Así, fuera de tal concepto quedarían aquellas conductas que sean fruto de una relación libremente asumida, vale decir previamente deseadas y, en cualquier caso, consentidas o, al menos, toleradas". “...Por otro lado, como viene exigiendo reiterada doctrina del Tribunal Constitucional, tal comportamiento físico o verbal manifestado, en actos, gestos o palabras, ha de ser grave, capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato, "gravedad que se erige en elemento importante del concepto". Y en el presente caso no alcanza tal consideración el hecho de que el demandado, en alguna ocasión le dijera a la actora que era muy guapa, que tenía unas piernas muy bonitas, o que tenía que comer migas de pan para que le

crecieran las tetas, tal como viene probado en el inalterado relato histórico de la resolución recurrida, pues al margen del calificativo de grosero que dicho comentario pueda merecer, no revisten la suficientemente grave, para sostener que pudieran generar un entorno laboral hostil e incómodo objetivamente considerado, o que puedan producir efectos sobre la salud mental de la trabajadora.”

La STC 136/2001, de 18/06/2001 Sala Segunda, nº 136/2001, BOE 170/2001, de 17 de julio de 2001, rec. 871/1997 en el fundamento de derecho primero 5 es más precisa: ”Como señaló este Tribunal en la anteriormente citada STC 224/1999, de 13 de diciembre (FJ 3), ”para que exista un acoso sexual ambientalmente constitucionalmente recusable ha de exteriorizarse, en primer lugar, una conducta de tal talante por medio de un comportamiento físico o verbal manifiesto, en actos, gestos o palabras, comportamiento que además se perciba como indeseado e indeseable por su víctima o destinataria, y que, finalmente, sea grave, capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato, gravedad que se erige en elemento importante del concepto”. “Son, pues, en primer término, la objetividad y la gravedad del comportamiento los presupuestos sobre los que asienta la doctrina constitucional la posible existencia de acoso sexual y, por tanto, los elementos que deberán ser valorados a la hora de suministrar los elementos iniciales de prueba que permitan al Juez presumir la posible existencia de los hechos discutidos.”

“Proyectadas las anteriores exigencias sobre los hechos acaecidos en la presente controversia, es evidente que de los mismos no resultan elementos que nos conduzcan a interpretar de otro modo, a la luz de los derechos y valores constitucionales, el relato fáctico que da por sentado el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, según el cual no puede extraerse de los datos aportados la existencia de un principio de prueba que permita afirmar la probabilidad de la existencia del acoso sexual denunciado.”

No todo comportamiento con matiz sexual constituye acoso sexual. Así la STSJ Murcia de 16 de marzo de 1998 nº 331/1998, rec. 797/1997<sup>928</sup> aclara que el uso de

---

<sup>928</sup>Ponente: Cavas Martínez, Faustino

Resumen. Se desestima el rec. de duplicación interpuesto frente a sentencia que rechazó la demanda de la actora -prestadora de servicios en centro comercial en el marco de contratos mercantiles suscritos entre diversas firmas proveedoras y aquel centro- solicitando se condenara solidariamente a los codemandados al pago de determinada cantidad en concepto de indemnización por daños y perjuicios

expresiones asexuadas, que en opinión del Tribunal constituyen simples muestras de cariño o afecto no pueden ser constitutivas del ilícito, como el uso del apelativo "bichín" que se en algún supuesto se utilizó para dirigirse a una empleada. Luego señala los requisitos del acoso sexual. En el fundamento de derecho segundo dice: "Para centrar debidamente el análisis de la denuncia jurídica formulada en el recurso debe precisarse que la figura del acoso sexual se introdujo en nuestro ordenamiento laboral mediante la Ley 3/1989, de 3 de mayo, sobre maternidad e igualdad de trato de la mujer trabajadora, que incorporó al art. 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores el inciso "... comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual". La concreción o delimitación jurisprudencial del ilícito laboral descrito en aquel precepto ha corrido, por el momento, a cargo de los juzgados y salas de lo social de los tribunales superiores de justicia. Una síntesis de los criterios elaborados por la jurisprudencia autonómica a propósito de la configuración ontológica del acoso sexual en el trabajo, partiendo de la extraordinaria variedad de supuestos que pueden cobijarse bajo tal calificativo, lleva a definir éste como la conducta de perseguir o fatigar a una persona ocasionándole molestias y trabajos mediante propuestas de naturaleza sexual que resultan ofensivos para la víctima" (STSJ Galicia 23.7.199A, ; en cuanto a los requisitos para su existencia, otra decisión de la misma sala y tribunal (STSJ Galicia 9.2.1995, viene a establecer dos elementos esenciales cuya concurrencia permitió afirmar la existencia de acoso sexual: 1º) "una manifestación de claro contenido sexual o libidinoso, ya sea de forma física o de palabra, directo o a través de insinuaciones; que claramente persigan a ella

---

morales, en reclamación de tutela de derechos fundamentales, por acoso sexual, pues para que exista la situación de acoso sexual el TS viene a establecer la concurrencia de dos elementos fundamentales: 1) una manifestación de claro contenido sexual o libidinoso, ya sea de forma física o de palabra, directa o a través de insinuaciones que claramente persigan aquella finalidad, sin que el acto inicial pueda constituirlo un comportamiento amistoso o actitud amorosa por parte del empresario, de un delegado de éste o de un superior jerárquico, ya que ambos calificativos, salvo en ciertas circunstancias que puedan modificar su naturaleza, no llevan consigo situaciones vejatorias u ofensivas, sino al contrario, expresiones de afecto o intimidad perfectamente admisibles, consideraciones éstas plenamente coincidentes con los términos de la sentencia atacada; y 2) ha de exigirse también la concurrencia del segundo elemento esencial, cual es la negativa clara, terminante e inmediata por parte de la mujer o el varón afectados-, al mantenimiento de dicha situación, a través de actos que pongan de relieve el rechazo total y absoluto de la actitud del empresario, pues en caso contrario, lo que para una persona puede ser ofensivo, para otra puede ser simplemente incómodo y para una tercera absolutamente indiferente

Fallo En atención a todo lo expuesto, la Sala de lo Social de este Tribunal, por la Autoridad que le confiere la Constitución, ha decidido:

Desestimar el Recurso de Suplicación interpuesto por D<sup>a</sup> Gema, frente a la Sentencia del Juzgado de lo Social número Tres de Murcia, de fecha 27 de Febrero de 1.997, en virtud de demanda interpuesta por la parte recurrente, contra las mercantiles Centros Comerciales "C., S.A.", "A., S.A.", "M., S.A." y D. Alberto, y siendo parte el Ministerio Fiscal, en reclamación de tutela por acoso sexual, y confirmar, como confirmamos, el pronunciamiento de instancia.

finalidad" sin que el acto inicial "pueda constituirlo un comportamiento amigable o actitud amigable por parte del empresario", de un delegado de éste o de un superior jerárquico, "pues ambos calificativos, salvo en circunstancias que puedan modificar su naturaleza, no llevan consigo situaciones vejatorias u ofensivas, sino al contrario, expresiones de afecto o intimidad perfectamente admisibles", consideraciones éstas plenamente coincidentes con los términos de la sentencia atacada (F D 3º); y 2º) "ha de exigirse también la concurrencia del segundo elemento esencial, cual es la negativa clara, terminante e inmediata por parte de la mujer o el varón afectado-afectada- al mantenimiento de dicha situación, a través de actos que pongan de relieve el rechazo total y absoluto a la actitud del empresario, pues en caso contrario, lo que para una persona puede ser ofensivo, para otra puede ser simplemente incómodo y para una tercera absolutamente indiferente".

En relación con los requisitos del acoso sexual, la STS (Social) de 13 de octubre de 1989<sup>929</sup> califica de acoso sexual en el fundamento de derecho tercero, pese a la existencia de una relación amigable previa, cuando faltó el consentimiento de la víctima hacia la conducta. "La existencia de relación afectiva en la fecha de tales documentos no desvirtúa el posterior acoso sexual, que, por inconstituido, atentaría contra la libertad y dignidad de quien hubo de sufrirlo.

Igualmente la sentencia de 17/02/1995 del Tribunal Superior de Justicia De Galicia Sala de lo Social. Recurso de Suplicación Nº 354/1994, revoca la Sentencia en la cuantía de la indemnización, minorándola, por considerar de escasa gravedad la agresión sexual y cierta pasividad de la víctima al dejar pasar al menos un mes sin poner en conocimiento del empresario los hechos. Cita como criterio de valoración del daño causado a la víctima la situación de superioridad del causante del daño, así como criterios de proporcionalidad en relación con las indemnizaciones que se señalan para casos semejantes. También resuelve que la jurisdicción laboral es la competente para esta causa por ser codemandados los empresarios. El Juzgado de lo Social número cuatro

---

<sup>929</sup> Ponente: Martínez Emperador, Rafael.

Resumen El TS desestima el recurso de casación por infracción de ley. Despido declarado procedente por acoso sexual; requisitos de la comunicación por escrito. Inexistencia de prescripción de falta; cómputo del plazo.

Fallo Desestimamos el recurso de casación por infracción de ley formulado por D. Francisco contra sentencia de la Magistratura de Trabajo -hoy Juzgado de lo Social- núm. 1 de Alava, de 9 de mayo de 1988, dictada en autos seguidos a instancia de dicho recurrente frente a 'I., S.A', sobre despido.



de Vigo había apreciado vulneración de los derechos fundamentales de la actora de integridad física y moral y derecho a la intimidad personal y condena únicamente al acosador a una indemnización de 1.000.000 ptas., desestimando la pretensión contra los dos empresarios. En cuanto a los hechos, un compañero de trabajo pretendía obtener de la demandante favores sexuales que solicitaba verbalmente, en un primer momento, llegando después a propasarse físicamente con la demandante, quedando probado que, al menos, una vez ésta tuvo que “sacárselo de encima”.

Para la prueba del acoso sexual las SSTC 224/1999, BOE 17/2000, de 20 de enero de 2000, rec. 892/1995<sup>930</sup> (F.D.3º y 4º) y 136/2001 (FD 5º y 6º) nº 136/2001, BOE 170/2001, de 17 de julio de 2001, rec. 871/1997<sup>931</sup> recogen la doctrina del TC en torno a la prueba del acoso sexual:” a) tal situación no puede depender tan sólo de la percepción subjetiva o sensibilidad de la víctima, sino que debe ser ponderada objetivamente atendiendo al conjunto de circunstancias concurrentes, tales como la intensidad de la conducta y su reiteración; y b) los efectos sobre el equilibrio psicológico deben estimarse relevantes para determinar si se encontró opresivo el ambiente en el trabajo, salvo cuando existan dudas razonables sobre la conexión entre tales efectos y la

---

<sup>930</sup> Ponente: Mendizábal Allende, Rafael de

Resumen. El TC otorga el amparo solicitado, al entender que se ha vulnerado el derecho de la recurrente a la intimidad en desdoro de su dignidad personal, por el acoso sexual que sufrió en el ámbito laboral por parte del empresario, ya que se produjo una conducta de éste con tendencia libidinosa que no era deseada por la destinataria y lo suficientemente grave, por su intensidad, reiteración y efectos sobre la salud mental de la trabajadora, que generó un entorno laboral hostil e incómodo objetivamente considerado.

Fallo. En atención a todo lo expuesto, el tribunal constitucional, por la autoridad que le confiere la Constitución de la Nación Española, ha decidido Otorgar el amparo solicitado por D<sup>a</sup> Ana María y, en consecuencia: Primero.- Reconocer que se ha vulnerado el derecho fundamental de la demandante a su intimidad en desdoro de su dignidad personal (arts. 10 y 18.1 C.E.). Segundo.- Restablecerla en su derecho y, a tal fin, declarar la nulidad de la Sentencia que la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, dictó el 9 de febrero de 1995, recaída en el recurso de suplicación núm. 320/19.

<sup>931</sup> Ponente: Vives Antón, Tomás S.

Resumen. Son objeto de amparo las resoluciones judiciales que no tuvieron en cuenta los indicios alegados por la recurrente para afirmar que la verdadera causa de su despido se había producido por no haber atendido a los requerimientos sexuales y a la situación de acoso sexual que había sufrido por parte del presidente de la empresa para la que trabajaba. El TC establece que para imputar al empresario la carga de la prueba en los casos en los que se alega despido discriminatorio, es necesario que quien afirme tal vulneración, acredite la existencia de indicios que establezcan la probabilidad de la lesión alegada. En el caso que nos ocupa, la distancia en el tiempo desde que comenzó a sufrir los actos de acoso hasta que acudió a consulta médica relatando el sentimiento subjetivo de sentirse acosada; las precauciones con que la facultativa emitió su informe y el hecho de que la crisis de ansiedad se detectase después de acaecido el despido y, por tanto, cuando el presunto acoso había cesado, son indicios considerados insuficientes para afirmar las exigencias de objetividad y gravedad requeridas para apreciar la existencia de acoso sexual. Por todo ello la Sala acuerda la desestimación del recurso de amparo.

Fallo. Desestimar el presente recurso de amparo. Publíquese esta Sentencia en el "Boletín Oficial del Estado

conducta denunciada . En consecuencia, para que tal indicio resulte fiable es preferible una prueba pericial extraída de un examen más o menos continuado sobre la presunta víctima y no de una simple consulta de la que pueda derivar un apresurado y, a veces, complaciente diagnóstico del facultativo.”

La Sentencia Apelación Nº 3141/94, de la Sala social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia , de 23 de agosto de 1994, resolvió la apelación en un caso de acoso sexual verbal del que resultó en una depresión y la incapacidad de trabajo temporal, habiéndose condenado en la instancia a los acusados a 1,5 millones de pesetas por daños y perjuicios a causa de la discriminación basada en el sexo y que viola los derechos fundamentales de la víctima.

En relación a un despido, la Sentencia de 15/04/1994 del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, Santa Cruz de Tenerife Sala de lo social, recurso de suplicación nº 35/1994, revoca la Sentencia de Instancia y califica el despido de improcedente, porque la empresa debió concretar los hechos en la carta de despido, “no se dice cuando ocurrieron, en que lugares y en que fechas ....”. Además, según la Sala también se debió iniciar una investigación en profundidad. Los hechos enjuiciados son que tras una comida después de una sesión de trabajo, el trabajador encargado de la oficina técnica de la Empresa le puso a una trabajadora a sus órdenes la mano en la pierna y le dijo: “deseo hacer el amor contigo aunque sólo sea una vez”. Igualmente le hizo insinuaciones a la forma en que iba vestida, ropa que llevaba y a su físico, actitud despótica e hiriente. En la investigación que inició la empresa se constató que ocho meses antes el sujeto activo mantuvo una actitud similar con una telefonista de la empresa.

La Sentencia de 03/11/1997 del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo social, recurso de suplicación Nº 3374/1996 nº 2699/1997 <sup>932</sup>, desestima el recurso, por considerar que solamente existen indicios de acoso sexual, no pudiendo aceptar que el mismo se produjera porque no se ha acreditado que el trabajador

---

<sup>932</sup> Ponente: Moliner Tamborero, Gonzalo

Fallo Que debemos desestimar y desestimamos el Recurso de Suplicación interpuesto en nombre de Contrachapados Domenech Garcia, S.A. contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm . 15 de Valencia de fecha 1-7-96 en virtud de demanda formulada a instancias de D . Jesús Luis, y en su consecuencia, debemos confirmar y confirmamos la sentencia recurrida

dirigiera frases procaces, invitaciones eróticas o que hiciera provocaciones de naturaleza sexual. El Juzgado de lo Social número quince de Valencia había declarado el despido improcedente, por no quedar acreditado el acoso sexual a la trabajadora. “Un compañero de trabajo dirigía a la trabajadora frases procaces, invitaciones eróticas y la hacía objeto de provocaciones de naturaleza sexual. La trabajadora denuncia la situación a la empresa, ésta advierte al trabajador y se abre una investigación, dándose traslado a los representantes sindicales, que constatan la realidad de los hechos denunciados, procediéndose por la empresa a despedir al trabajador denunciado. Las quejas de la trabajadora de la situación que padecía se hacen diariamente. Define en el fundamento de derecho segundo al acoso sexual:” A tal efecto, definido el acoso sexual como “la reiteración de actos tendentes a perturbar la libertad sexual de una persona”. STSJ de Canarias/Santa Cruz de Tenerife de 15 de abril de 1994 (AS 1625) - no existe en los autos ninguna prueba directa de que se perturbara la libertad sexual de la trabajadora que denunció al actor, puesto que ni por medio de la manifestación de los testigos que depusieron en el juicio ni por otra vía se ha acreditado que él le dirigiera frases procaces, invitaciones eróticas o le hiciera objeto de provocaciones de naturaleza sexual, como hechos necesarios para poder estimar producidas aquellas ofensas en que el acoso realmente consiste. A falta de tales pruebas directas sólo podría deducirse la existencia del mismo por medio de la prueba de presunciones en cuanto pudiera deducirse que de la “obsesión” del actor por aquella trabajadora se pudiera deducir que cuando se dirigía a hablarle la hacía objeto del acoso denunciado”

La Sentencia de 29/05/1997 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid Sala de lo Social. Recurso de Suplicación Nº 481/1996 desestima el recurso frente a la sentencia del Juzgado de lo social número cuatro de Madrid, que no entiende probado el acoso y desestima la demanda, pese a quedar acreditados los indicios, no se admite la prueba del careo, pues alega el juzgador el carácter subsidiario y su reserva al proceso penal.

El director de la empresa lleva a la trabajadora a su casa a las dos de la mañana, después de haberle pedido que le acompañara por motivos de trabajo. Se pide por la actora resolución de contrato, al considerar ésta una actuación extraña y por vía de presunciones, dicha actuación viene dirigida a preparar las condiciones para el lanzamiento de una propuesta de inequívoca naturaleza sexual. Añadir que la trabajadora causa baja por “estado depresivo con ansiedad”.

En la STSJ 22/12/1997 de Baleares Sala de lo Social. Recurso de Suplicación Nº 511/1997, la empresa despidió al trabajador por acoso sexual haciendo constar en la carta de despido que, reiteradamente, abusó de su cargo, intentando propasarse con las trabajadoras y contra su voluntad, cogerlas de la mano, intentando besarlas en la boca, tocarles las piernas e intentando tener citas con ellas, abusando de la superioridad de su cargo. Las trabajadoras se han negado y han remitido informes negativos a la empresa. Confirma la Sentencia de Instancia. Pese a que se considera probado que han existido actuaciones impertinentes o de dudoso gusto, actos, que según la sentencia debió evitar, entiende la Sala que éstos no suponen acoso sexual.”

La STC de 13 de diciembre de 1999 nº 224/1999, BOE 17/2000, de 20 de enero de 2000, rec. 892/1995 <sup>933</sup> dice que “...para que exista un acoso sexual ambiental constitucionalmente recusable ha de exteriorizarse, en primer lugar, una conducta de tal talante por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, comportamiento que además se perciba como indeseado e indeseable por su víctima o destinataria y que, finalmente, sea grave, capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato, gravedad que se erige en elemento importante del concepto”.

En la STS J 16/03/1998 De Murcia Sala de lo Social. Nº de Recurso de Suplicación 331/1998 nº 331/1998, rec. 797/1997 <sup>934</sup> se confirma la Sentencia de instancia, del Juzgado de lo social número tres de Murcia que declara que no existe vulneración de derechos fundamentales, ya que no existe solicitud sexual directa probada y sí reconoce la vulneración del derecho a la intimidad de la trabajadora. Se pide por la parte recurrente la declaración de la conducta como un “acoso sexual implícito”, ya que, aunque no exista requerimiento sexual directo y expreso, cabe deducir la posibilidad de mejora o perjuicio en las condiciones laborales de la actora en función de la aceptación de la “actitud amorosa” del actor.

El acoso sexual como trato degradante es tratado en la sentencia Tribunal Supremo, Sala Quinta Militar, de 18/11/2008 rec. 25/2008 <sup>935</sup>. “...Dicho lo anterior, si

---

<sup>933</sup> Vid ut supra

<sup>934</sup> Vid ut supra

<sup>935</sup> Vid ut supra

proyectamos tales consideraciones sobre los hechos contenidos en los apartados I y III, por un lado y II, por otro, de l relato de hechos probados de la Sentencia impugnada concluimos que cada una de las conductas del recurrente sobre su víctima entraña la gravedad suficiente, en uno y otro caso, para ser subsumida en el tipo delictivo del artículo 106 del Código Penal Militar, pues, respecto a los prim eros , en tal valoración incide tanto la naturaleza de los actos, indignos y absolutamente reprochables, que integran el comportamiento del Brigada Bernardo , y que este se produjera para llevarlos a cabo desde el prevalecimiento de su jerarquía militar, como el sexo de la víctima y la duración de tal comportamiento y su reiteración -que produjo el efecto de cansancio y hastío que ofrecía la víctima ante aquella situación-, con la consecuencia de que el mismo creó en Doña Cristina sentimientos susceptibles de avergonzarla, rebajarla y envilecerla, despreciando el valor fundamental de su dignidad humana. Tal comportamiento trasluce, además, un propósito o ánimo libidinoso que, sin duda, aumentó la sensación de vergüenza, humillación y envilecimiento de la víctima que, de tal manera, recibía un ataque a su dignidad y su libertad de determinación en el ámbito sexual por parte de quien, por ser su superior jerárquico, no podía esperar. Reiteradamente, y a lo largo de un prolongado lapso temporal, el procesado hizo objeto a la Soldado Cristina , de manera más o menos directa o explícita, de una solicitud de favores sexuales que ésta rechazaba y que le provocó la necesidad de recibir asistencia de los servicios de psicología de la Base Aérea de su destino.”“Como afirman nuestras Sentencias de 1 de diciembre de 2006 y 10 de noviembre de 2008 , entre otras, "la jurisprudencia de la Sala Quinta ha considerado de manera reiterada, en doctrina a que podemos calificar como consolidada, que los actos de connotación sexual llevados a cabo por superiores jerárquicos con sus subordinados pueden constituir una modalidad de trato degradante en la forma en que este se define en el art. 106 del CPM ." En el caso de autos, este repetido comportamiento vejatorio, en ningún momento deseado o tolerado por la destinataria del mismo, obligada a soportar -latente en ella el temor a eventuales represalias del procesado contra su persona y la vergüenza que los hechos le ocasionaban- una situación intrínsecamente desagradable, vejatoria y humillante, que la rebajaba y envilecía como ser humano, y que tuvo que aguantar con evidente menoscabo de su dignidad y estima, se llevó a cabo por el recurrente aprovechando la superioridad derivada de la posición que el mayor empleo militar le confería con carácter permanente y en cualquier circunstancia sobre su víctima, sobre la que impuso su voluntad arbitraria amparándose en la realidad de una relación de servicio dentro de cuya estructura, como

dice nuestra Sentencia de 3 de mayo de 2006, "la subordinación reduce de modo innegable la capacidad de reacción del militar jerárquicamente inferior por razón de empleo".

La STC Sala 2ª nº 224/99, de 13 de diciembre<sup>936</sup> La Sala 2ª del TC en el recurso de amparo núm. 892/95, interpuesto contra la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Galicia, de 9 de Feb. 1995 El TC otorga el amparo solicitado y reconoce que se ha vulnerado el derecho fundamental de la demandante a su intimidad en desdoro de su dignidad personal (arts. 10 y 18.1 CE); ordenando restablecerla en su derecho y, a tal fin, declarar la nulidad de la sentencia que la Sala de lo Social del TSJ Galicia, dictó el 9 Feb. 1995, recaída en el recurso de suplicación núm. 320/1995. Madrid, 13 Dic. 1999. La actora formuló demanda sobre protección de derechos fundamentales contra la empresa y contra D. Salvador B.A., denunciando ser víctima de acoso sexual por parte del citado Sr. D. Salvador B.A., e invocando la vulneración del Art. 4.2 e) ET, y de los arts. 10, 14, 15 y 18 CE. El Sr. D. Salvador B.A. en una ocasión tocó a la actora en el trasero y ella le amenazó con darle una hostia si volvía a hacerlo, ante lo cual el Sr. D. Salvador B.A. le pidió disculpas. En múltiples ocasiones el demandado Sr. D. Salvador B. A. hizo alusiones sexuales a la actora, que la incomodaban, como que podía acostarse con él, seguir felizmente casada y que ello reforzaría la vida matrimonial, o que se le iban las manos a la blusa que llevaba la actora, o que no tuviera complejo de pechos grandes porque él veía que los tenía muy bonitos. El Sr. D. Salvador B.A. provocaba roces físicos continuos con la actora, sólo por el hecho de cruzarse en la tienda y llegó a ofrecerle las llaves de una casa que tenía y hacerle manifestaciones como "como lo hagas conmigo verás la diferencia". La psicóloga adscrita al Centro de información citado examina a la actora y emite informe en el que diagnostica que la actora presenta un cuadro ansioso, con síntomas de tipo nervioso, y es dada de baja laboral el día 17 de Ago. 1994 con el diagnóstico de depresión secundaria y stress laboral."

El Juez de lo social núm. 2 de Vigo en S 19 Nov. 1994, estimó parcialmente la demanda y declaró la existencia de vulneración de los derechos a la integridad física y moral y a la intimidad personal de la ahora recurrente como consecuencia del acoso

---

<sup>936</sup> Vid ut supra

sexual padecido y condenó solidariamente a los demandados a indemnizarla en la cantidad de 775.000 ptas. por los daños materiales, físicos y morales sufridos.

La Sala de lo Social del TSJ de Galicia dictó en suplicación la Sentencia de 9 Feb. 1995 y estimando el recurso, revocó la Sentencia de instancia y declaró que la actora no había sido agredida sexualmente por el empresario, ni se habían vulnerado sus derechos fundamentales. La Sala, con base en el concepto de acoso sexual utilizado por la sentencia de instancia, afirmó que exige un acto inicial que haya de ser una manifestación de claro contenido sexual o libidinoso, ya sea de forma física o de palabra, directa o a través de insinuaciones que claramente persigan aquella finalidad, y en el supuesto de autos puede entenderse que ha concurrido dicho acto inicial, pues efectivamente, y según se recoge en los hechos probados, las aproximaciones físicas del empresario a la trabajadora y sus reiteradas manifestaciones verbales directas, referidas a cuestiones de sexo, configuran desde un punto de vista objetivo una conducta que puede resultar atentatoria de la libertad sexual e intimidad de la mujer.

En definitiva y como conclusión la Sala afirma que “han existido unas conductas por parte del empresario que objetiva y teóricamente pudieran tipificarse dentro del marco de la agresión sexual, pero sin embargo, referidas a su alcance respecto al sujeto pasivo cual es la trabajadora, no han dado lugar a que ésta se sintiese afectada agredida o intimidada en su libertad sexual, ni mucho menos en su dignidad personal y por ello no se ha vulnerado ningún derecho fundamental... “(fundamento de Derecho quinto). En el fundamento de derecho quinto, concluye :” Es claro, por tanto, que en el presente supuesto se dan los elementos definidores del acoso sexual. En primer lugar, no hay duda de que se produjo una conducta con tendencia libidinosa y, en concreto, tocamientos ocasionales o comentarios verbales de tal naturaleza. En segundo lugar, también ha quedado claro que la conducta no era deseada por la destinataria y finalmente que fue lo suficientemente grave, por su intensidad, reiteración y efectos sobre la salud mental de la trabajadora, generando así un entorno laboral hostil e incómodo objetivamente considerado, no sólo sentido como tal por la víctima, con menoscabo de su derecho a cumplir la prestación laboral en un ambiente despejado de ofensas de palabra y obra que atenten a su intimidad personal.

Las anteriores consideraciones conducen directamente a la concesión del amparo pedido por haberse vulnerado tal derecho fundamental de quien lo demanda, sin desconocer por ello, como se advirtió al principio, que el acoso sexual en el ámbito profesional puede también tener un engarce constitucional con la interdicción de la discriminación en el trabajo por razón de sexo (art. 14 CE), presente siempre en el trasfondo, por afectar notoriamente con mayor frecuencia y más intensidad a la mujer que al hombre, como consecuencia de condiciones históricas de inferioridad o debilidad de ellas en el mercado de trabajo y en el lugar de su prestación. No puede permitirse hoy, ni siquiera residualmente, la perpetuación de actitudes con las cuales implícitamente se pretende cosificarla, tratándola como un objeto, con un desprecio de su condición femenina y en desdoro de su dignidad personal.”

En el Auto 01/12/2005 Tribunal Supremo Sala Segunda Penal rec. 2613/2004<sup>937</sup> se trata un supuesto de acoso sexual penal en el fundamento de derecho segundo:” en la sentencia impugnada se ventila el supuesto de un trabajador, director de producción, que había venido manteniendo en el trabajo un comportamiento grosero e indeseado con sus subordinadas, a las que solía dirigirse en público con claras connotaciones sexuales, utilizando expresiones como "tetas", "conejos jóvenes", o similares de naturaleza claramente libidinosa. El trabajador fue denunciado por una de sus víctimas y la empresa le despidió por acoso sexual en el trabajo. La sentencia de instancia declaró el despido improcedente, recurriendo la empresa demandada en suplicación. la sala estima el recurso y declara la procedencia del despido por considerar que la conducta del actor constituye acoso sexual, sin que conste que las trabajadoras desearan, incitaran o aceptaran las licencias y excesos verbales del actor.”

En la Sentencia 08/06/2009 Audiencia Provincial de Albacete Penal rec. 20/2009<sup>938</sup> se trata otro caso de acoso sexual penal, en el ámbito laboral. Los hechos son

---

<sup>937</sup> Ponente: García Pérez, Siro Francisco

Fallo. La Sala acuerda: No haber lugar a la admisión del recurso de casación formalizado por la recurrente, contra sentencia dictada por la Audiencia Provincial de origen, en la causa referenciada en el encabezamiento de esta resolución.

<sup>938</sup> Ponente: Mateos Rodríguez, Manuel

Resumen Se estiman los recursos de apelación interpuestos por la acusación particular y el acusado contra sentencia dictada en causa seguida por delito de acoso sexual. El Tribunal viene a rebajar la cuota diaria de la pena de multa impuesta al recurrente, pues se le ha impuesto una cuota de diez euros al día sin hacer especial razonamiento sobre ello. Por otra parte, procede incluir en la condena en costas las de la acusación particular, dada su relevante intervención en el desarrollo de la causa, pues gracias a sus recursos se ha llegado a la fase de enjuiciamiento. Fallo Estimando el recurso de apelación interpuesto



los siguientes: Florentino, encargado limpieza viales, trabajaba como encargado de la empresa "Fomento de Construcciones y Contratas SA" para el servicio de limpieza de esa ciudad, con dirección y control del trabajo y de los trabajadores, entre los que se encontraba Regina, que estaba a sus órdenes y a la cual, durante el año 2002 y 2003, sometió a un continuo control y hostigamiento movido por la atracción sexual que sentía hacia ella, de modo que en una ocasión frotó sus genitales en el cuerpo de ella, en otra ocasión le mandó un mensaje al teléfono móvil proponiéndole una cita, además de solicitarle de manera directa o tácita el mantenimiento de relaciones sexuales. Como ella se negaba a todo ello, la cambió de turno de trabajo, y la obligó a hacer tareas de limpieza que antes no realizaba. Además de ello, en una ocasión le hizo un comentario sobre sus pechos y talla de sujetador, así como sobre la relación que tenía con su novio. Tras una cena de Navidad se jactó ante otro trabajador de que era el único que "se acostaba" con ella. Todo lo anterior provocó en Regina una situación de desasosiego e intranquilidad que le llevó a presentar la denuncia origen de esta causa.

En el fundamento de derecho tercero se habla de la prueba: “ Sobre la forma en que se han valorado las pruebas, debe decirse, en primer lugar, que la sentencia recurrida basa sus conclusiones en las declaraciones de la víctima, corroboradas en aspectos puntuales por las de algunos testigos y no contradichas por las de los otros testigos, que o bien no las desvirtúan o incluso también las apoyan. La sentencia se basa fundamentalmente en las declaraciones de la víctima, que resultaron plenamente convincentes para la Juez de lo Penal ( y también para la Sala, que ha procedido al visionado de la grabación del juicio), y toma tales manifestaciones en relación con las relativas a cuestiones colaterales vertidas por los testigos, que no hacen más que corroborar su contenido (indagaciones sobre la talla de sujetador de la víctima, entradas en el cuarto de baño mientras ella estaba allí, mensajes telefónicos para quedar para ir de copas, comentarios en los que el acusado se jactaba de mantener relaciones sexuales con la víctima, trato de favor o de privilegio que esta tenía en comparación con los otros

---

por la Procuradora de los Tribunales Ana Gómez Ibáñez en nombre y representación de Regina y estimando parcialmente el articulado por el Procurador de los Tribunales Antonio Navarro Lozano en nombre y representación de Florentino, contra la Sentencia dictada con el nº 203-08 en fecha 18 de julio de 2.008 por el Juzgado de lo Penal nº 1 de Albacete, en el Juicio Oral nº 85- 07, debemos confirmar y confirmamos la referida resolución con las siguientes salvedades: a) La pena de multa impuesta a Florentino tendrá una cuota diaria de 6€.

b) En la condena en costas impuesta al anterior se incluirán las de la acusación particular.

empleados, etc). Nada impide, por otro lado, que uno de esos "elementos de corroboración periférica" del relato de la acusación provenga de una testigo de referencia como Andrea , que resultó también particularmente convincente, y que a pesar de las numerosas preguntas que se le hicieron supo responder con contundencia y con la rapidez y sencillez de quien está diciendo la verdad.”

En el fundamento de derecho cuarto se justifica la calificación jurídica:” Respecto de la calificación jurídico penal de los hechos, el recurrente no se limita a afirmar que los que se han declarado probados no tienen encaje en el art. 184.2 del Código Penal , sino que vuelve a insistir en que no han quedado demostrados, debiendo por ello darse por reproducido lo hasta ahora razonado sobre la corrección de la valoración de la prueba hecha por la Juez de lo Penal. Por lo demás, es claro que la conducta que se atribuye al denunciado es subsumible en el tipo penal por el que se le condena: solicitó, en su condición de jefe, favores sexuales a la denunciante, y ante su negativa, fue empeorando sucesivamente sus condiciones de trabajo, cambiándola de turno y obligándola a hacer labores de limpieza que antes no efectuaba.”

Otra Sentencia, de fecha 11/01/2006 de la Audiencia Provincial de León, sección Penal 11/01/2006 rec. 205/2005<sup>939</sup> resuelve absolviendo por delito de acoso sexual. En el hecho único,” Se aceptan los hechos probados de la sentencia apelada, cuyo tenor literal es el siguiente: "Se declara expresamente probado que el día 16 de julio de 2003, Estela, denunció en la Comisaría de Policía de León a Carlos Ramón, para quien prestó servicios como empleada en la entidad "Clínica Dental Cíerres, S. L." desde el mes de octubre de 1997 hasta el 20 de julio de 2003, fecha en que fue despedida, con la categoría profesional de Higienista Bucal. Estela denunció que Carlos Ramón, aprovechando la situación de dependencia laboral de la trabajadora, la solicitó favores sexuales, con continuas insinuaciones y proposiciones de tipo sexual en el trabajo, rozándola e intentando besarla en los labios en múltiples ocasiones, y ante la

---

<sup>939</sup>Ponente: Amez Martínez, Miguel Ángel

El Juzgado de lo Penal nº 1 de León, en fecha 4 de abril de 2005, dictó Sentencia cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente: "Que debo ABSOLVER Y ABSUELVO a Carlos Ramón, del delito de acoso sexual, de que fue objeto de acusación declarando de oficio las costas causadas.

Fallo . Que desestimando el recurso de apelación interpuesto por la representación procesal de D<sup>a</sup> Estela, contra la Sentencia de fecha 4 de abril de 2005 dictada por el Juzgado de lo Penal número 1 de León en el Procedimiento Abreviado número 279/04 , debemos confirmar y confirmamos íntegramente la misma; con declaración de oficio de las costas de esta Segunda Instancia.

negativa reiterada de ella a ceder a dichas insinuaciones finalmente en fecha 20 de junio de 2003 el acusado la despidió, no sin antes someterla todo tipo de vejaciones como castigo o represalia por no acceder a sus deseos. Según la denunciante, esta situación, le ha provocado malestar físico y psíquico que finalmente ha precisado tratamiento psiquiátrico. Sin embargo, a la vista de las pruebas practicadas, no han quedado suficientemente acreditados los hechos denunciados y si bien la denunciante sufrió y padecimiento psíquico de tipo ansioso - depresivo del que recibió la primera asistencia el 23 de junio de 2003, derivado de una situación de estrés con estímulo inespecífico, tampoco el mismo puede atribuirse a concreto s actos del acusado que fueron objeto de denuncia.”La sala en el fundamento de derecho segundo.-2º fundamenta la absolución: ” No viene a existir en el presente caso que nos ocupa una apreciación incorrecta o errónea de la prueba practicada, sino todo lo contrario, pues el juez relata y razona sobrada y extensamente el motivo de su decisión. De tal forma, que para cerciorarse de la verdad de los hechos no se puede prescindir del contexto en el que se producen y del conflicto subyacente a los mismos. Y, así, cuando de la prueba constituida por el testimonio de la víctima se trata, se debe ser extremadamente cuidadoso, estando condicionada la suficiencia de dicha prueba a que no aparezcan razones subjetivas u objetivas que provoquen en el órgano judicial una duda razonable que impida su convicción (Sentencias del T.S. de 27 de mayo de 1988 ó de 28 de diciembre de 1990 ).” “ Y ello es lo que ha acontecido en el supuesto que nos ocupa, pues pese a la imputación que lleva a cabo la denunciante-víctima sobre el acusado, lo real y cierto es que ponderando y valorando en su conjunto el resto de las pruebas llevadas a cabo en el juicio oral , como declaraciones testificales, documentales e informes médicos, incluido el del Médico Forense, así como el momento y circunstancias en el que se sitúan los hechos , en lugar de venir a corroborar periféricamente y reafirmar la imputación que hace la ahora apelante, lo que viene a poner de manifiesto son dudas muy razonables a cerca de la verosimilitud y fiabilidad del testimonio de la víctima a cerca del acoso sexual que afirma que sufrió y en absoluto carentes de fundamento, siendo asumidas por la Sala plenamente. Dudas que, máxime la inmediatez de que gozó el Juez a quo y ante la ausencia de la apreciación de un manifiesto y patente error en la apreciación de la prueba, a no otra decisión han de conducir sino a la absolución del acusado, tal y como muy acertadamente hizo dicho Juzgador.”

En la Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Cataluña Social 11/06/2002 nº

4393/2002, rec. 1587/2002 <sup>940</sup> se distingue entre el delito de acoso sexual y el acoso sexual ambiental en el fundamento de derecho cuarto: "Debe destacarse como incluso el Tribunal Constitucional -sentencia 224/1999 de 13 de diciembre invocada en el recurso - ha subrayado la distinción entre el delito de acoso sexual, tipificado en el artículo 184 del Código Penal -Reforma Ley Orgánica 11/1999 de 30 de abril-, y el "acoso sexual en el trabajo", en orden a averiguar si se ha producido, o no, un atentado a la intimidad personal -artículo 18.1 C.E.- destacando lo preceptuado en el artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, donde se proclama el derecho de los trabajadores en la relación de trabajo a que sea respetada su intimidad y a recibir la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual. "... La configuración constitucional del acoso sexual, como atentado a la intimidad personal del trabajador (artículo 18.1 de la C.E.) protege exclusivamente frente a comportamientos de significado libidinoso que no sean asumidos por la persona destinataria de los mismos. En tal sentido como se sigue del Código de Conducta de la Recomendación de la Comisión ya citada, lo que distingue al acoso sexual del comportamiento amistoso, es que aquél es unilateral e indeseado, y el otro voluntario y recíproco correspondiendo a cada individuo la libre opción de aceptarlo o rechazarlo por ofensivo. En consecuencia parece razonable que, salvo extremos, una señal del carácter no querido de tal conducta por parte de su destinataria sea conveniente para deshacer cualquier equívoco o ambigüedad al respecto como ocurrió, en este caso sin que en

---

<sup>940</sup> Ponente: Prada Mendoza, Angel de

Recurso de suplicación interpuesto por R.C.R. y Warner L usomundo Sogecable Cines de España, S.A. frente a la Sentencia del Juzgado de lo Social Nº3 Barcelona de fecha 18.07.2001 dictada en el procedimiento nº 350/2001.

Resumen El TSJ desestima los recursos de suplicación formulados contra la sentencia de instancia en un caso de vulneración de derechos fundamentales: acoso sexual. El Tribunal, por una parte, confirma que en el caso de autos se dan los elementos definidores del acoso sexual, por cuanto no hay duda que se produjo una conducta con tendencia libidinoso así como que ha quedado acreditado que la conducta no fue deseada por la destinataria y finalmente que fue lo suficientemente grave, por su intensidad, reiteración y efectos sobre su relación laboral. Por otra, interpretando el artículo 8.13 Ley infracciones y sanciones del orden social de 2000, llega a la conclusión de que la empresa es también responsable solidaria de la indemnización a la que es condenado el trabajador-acosador en justa compensación por las consecuencias personales producidas (morales y patrimoniales).

Fallo. Que desestimando los recursos de suplicación interpuestos por " Warner L usomundo Sogecable Cines de España S.A." y R.C.R., contra la sentencia de fecha 18.07.2001, dictada por el Juzgado de lo Social núm. 3 de Barcelona, en el procedimiento núm. 350/2001, promovido por B.S.T., contra los recurrentes y Ministerio Fiscal, debemos confirmar y confirmamos dicha resolución, condenando a la empresa al pago de las costas causadas, incluidos los honorarios del letrado de la parte impugnante del recurso, que se fija en el importe de 260.- Euros, así como a la pérdida del depósito constituido para recurrir y manténgase el aseguramiento de la condena hasta la firmeza de la sentencia.

consecuencia quepa hablar de tolerancia por su parte. Debe ser rechazado pues el razonamiento judicial, que parece imponer al eventual afectado por un acto de acoso sexual la carga de reaccionar con carácter inmediato y con una contundencia incompatible con la interpretación predicada por la sobredicha "Recomendación". Aplicando estos mismos criterios, al caso enjuiciado, los hechos probados de la sentencia de instancia ponen de relieve que la conducta del demandado constituye un caso claro de acoso sexual ambiental, por cuanto incurrió en un comportamiento físico y verbal, manifestado en actos, gestos o palabras de contenido libidinoso, indeseados o indiciables por su destinataria. Así lo evidencia dicho relato histórico, pues merece ese calificativo, el que sin motivo aparente alguno, como bien reza la sentencia de instancia se suba a la actora sobre los hombros del demandado, aquí recurrente, volteándola posteriormente, acto con el que sin duda se requiere mostrar una relación de dominio sobre la de mandante y que ésta pudo percibir humillante y desde luego se enmarca en una relación jerárquica entre subgerente y encargada. El intento de besar a la actora en el aparcamiento, como el de intentar tocarla cuando se encontraban a solas constituyen conductas que reúnen las características de gravedad y de rechazo por parte de la actora (hecho probado 16º) la actora después del verano y unos meses antes de ser despedida comenta de forma separada a sus compañeros de trabajo A.B.P., operador de cabina, y a J.T.M., operador de cabina, que está siendo acosada sexualmente por el demandado R.C., y que tenía miedo de encontrarse a solas con el subgerente, solicitando que le acompañaran por la noche para evitar quedarse ella a solas con el Sr. C. en el "Café Room"....“.....Prueba evidente de la gravedad de la situación y sin que tal situación se pueda considerar enervada por las anotaciones en el libro de incidencias, que han sido valoradas de forma acertada por la Magistrada "a quo" que ha recogido adecuadamente los elementos de juicio relevantes para valorar en sus justos términos la relación existente entre la trabajadora y el demandado, concluyendo que en el supuesto de autos se da una conducta de tal talante por medio de un comportamiento manifestado en actos, gestos y palabras, que se percibe como indeseado e indeseable por la víctima o destinataria, y grave, capaz de crear un clima radicalmente odioso. Gravedad que se exige como elemento importante del concepto. No estamos por tanto ante un supuesto en que la actuación denunciada se limite a las simples chanzas, bromas y comentarios de mal gusto que pueden darse con más o menos frecuencia en los centros de trabajo, sino ante una conducta que si bien en principio pudo ser tolerada, posteriormente no lo fue. El hecho de que la actora frente las expresiones verbales que el demandado efectúa a la

actora sobre sus relaciones sexuales con su novio, su grado de satisfacción o las características de partes del cuerpo de la actora, ésta no percibiera un ambiente hostil, sino que incluso admitiera dichas expresiones, por una u otra razón entre las que se encuentra como bien expone la Magistrada "a quo" el entender que las mismas no afectaban a su dignidad, bien por aparentar que ello correspondía a las características normales de libertad sexual del ambiente donde prestaba servicios (de gente joven) y que incluso la actora pudo responder con expresiones similares, para aparentar o mantener ese nivel de libertad sexual o incluso para lograr el apoyo del subgerente ante su superior, no es menos cierto que el desarrollo posterior de los hechos tal y como se han expuesto, muestran un cambio sustancial de conducta en el sujeto activo, como en la reacción de la trabajadora como sujeto pasivo de la misma.”“No debe olvidarse como se recoge en el fundamento jurídico tercero de la sentencia de instancia (párrafo séptimo) con valor de hecho probado, "la decisión de despedir a la actora se tomará por el gerente, previa indicación del subgerente" (tal como reconoció éste en el acto de juicio), lo que guarda relación con la reacción de la demandante de rechazo a la actuación del demandado.”

“....Por todo lo razonado es claro que en el presente supuesto se dan los elementos definidores del acoso sexual. En primer lugar, no hay duda que se produjo una conducta con tendencia libidinosa y en segundo lugar también ha quedado acreditado que la conducta no fue deseada por la destinataria y finalmente que fue lo suficientemente grave, por su intensidad, reiteración y efectos sobre su relación laboral.”

La STC 13/12/1999 sala segunda nº 224/1999 BOE 17/2000, de 20 de enero de 2000, rec. 892/1995 <sup>941</sup> antes nombrada señala los elementos definidores del acoso sexual, trata de la afectación a la dignidad (acoso sexual ambiental) o a la libertad (acoso sexual) y de la gravedad de la conducta de acoso sexual en el trabajo que afecta al ambiente laboral:

“1. Es claro que en el presente supuesto se dan los elementos definidores del acoso sexual. En primer lugar, no hay duda de que se produjo una conducta con tendencia libidinosa y, en concreto, tocamientos ocasionales o comentarios verbales de

---

<sup>941</sup> Vid ut supra

tal naturaleza. En segundo lugar, también ha quedado claro que la conducta no era deseada por la destinataria y, finalmente, que fue lo suficientemente grave, por su intensidad, reiteración y efectos sobre la salud mental de la trabajadora, generando así un entorno laboral hostil e incómodo objetivamente considerado [FFJJ 3 y 5]. “

“2. Debe ser rechazado el razonamiento judicial, que parece imponer al eventual afectado por un acto de acoso sexual la carga de reaccionar con carácter inmediato y con una contundencia incompatible con la Resolución del Consejo de las Comunidades Europeas de 29 de mayo de 1990 y la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, para la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo [FJ 4]. “ 4. En el presente caso la Sala de lo Social en su Sentencia negó que se hubiera vulnerado derecho fundamental alguno, aun cuando reconociera que «han existido unas conductas por parte del empresario que objetiva y teóricamente pudieran tipificarse dentro del marco de la agresión sexual, pero sin embargo, referidas a su alcance respecto al sujeto pasivo cual es la trabajadora, no han dado lugar a que ésta se sintiese afectada agredida o intimida en su libertad sexual, ni mucho menos en su dignidad personal». En su opinión, la existencia de acoso sexual exige la concurrencia de un elemento esencial «cual es la negativa clara, terminante e inmediata por parte de la mujer afectada al mantenimiento de dicha situación, a través de actos que pongan de relieve el rechazo total y absoluto a la actitud del empresario». No habiendo sido ésta la reacción de la empleada, ésta -según la Sala- no se sintió víctima de tal agresión por el empresario, cuyo comportamiento era en efecto objetivamente tan grave como para configurar un supuesto de acoso sexual laboral, aun cuando no pudiera calificarse de indeseado, ya que existía una relación amistosa entre la trabajadora y su empleador en cuyo seno las insinuaciones de éste eran toleradas por aquélla y sólo a partir del momento en que recabó asesoramiento sobre sus derechos empezó a considerar intolerable tal situación, así como adolecer de un menoscabo de su salud mental.” “Sin embargo, en el caso presente, atendiendo a la secuencia de los hechos probados y pacíficamente reconocidos por los protagonistas, no puede admitirse tal conclusión del Tribunal Superior, sin que la discrepancia suponga una revisión de la valoración de la prueba hecha por el juzgador, función privativa suya, sino una interpretación nuestra de ese relato a la luz de los valores constitucionales. Es cierto que, como se ha dicho más arriba la configuración constitucional del acoso sexual, como atentado a la intimidad personal de l trabajador (art. 18.1 C.E.), protege

exclusivamente frente a comportamientos de significado libidinoso que no sean asumidos por la persona destinataria de los mismos. En tal sentido, como se sigue del código de conducta de la Recomendación de la Comisión ya citada, lo que distingue al acoso sexual del comportamiento amistoso es que aquél es unilateral e indeseado, y el otro, voluntario y recíproco, correspondiendo a cada individuo la libre opción de aceptarlo o rechazarlo por ofensivo. En consecuencia, parece razonable que, salvo casos extremos, una señal del carácter no querido de tal conducta por parte de su destinataria sea conveniente para deshacer cualquier equívoco o ambigüedad al respecto como ocurrió en este caso sin que en consecuencia quepa hablar de tolerancia por su parte. Debe ser rechazado, pues, el razonamiento judicial, que parece imponer al eventual afectado por un acto de acoso sexual la carga de reaccionar con carácter inmediato y con una contundencia incompatible con la interpretación predicada por la sobredicha Recomendación. Por otra parte, pueden espigarse datos en el relato de lo sucedido, que revelan la reacción airada de la víctima frente a los primeros avances así como su incomodidad y desagrado ante los requerimientos del empresario, con indicios racionales de que tal conducta no era deseada ni deseable, como son el que comunicara lo sucedido no sólo a compañeras en su anterior empresa (cuyos testimonios se recogen en el acta del juicio), y se quejara de ello a un amigo del propio empresario. En el mismo sentido debe interpretarse el hecho de que la empleada se dirigiera al Servicio de información y asesoramiento de los derechos de la mujer dependiente del Concello de Vigo para recabar asesoramiento jurídico y médico sobre la persecución de la cual se creía víctima y que iniciada la relación de trabajo en junio de 1994, ya en el mes de octubre planteara la reclamación en sede judicial. Sobre el empresario recaía entonces la carga de probar que su comportamiento fue alentado, consentido o al menos tolerado por la trabajadora, sin que a tal fin tenga eficacia persuasiva el que en alguna ocasión ambas familias almorzaran juntas o que el día de su onomástica ella invitara sin éxito a un café al empresario y a un amigo de éste.”

“3. El Estatuto de los Trabajadores proclama su derecho a que sea respetada su intimidad y a recibir la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales, gestuales y físicas de tendencia libidinosa [art. 4.2 e)]. Queda a salvo, claro está, el diverso significado del acoso sexual tipificado como delito en el art. 184 del vigente Código Penal [FJ 3]. 3. Comprobada, pues, la dimensión constitucional del problema en tela de juicio conviene iniciar el razonamiento jurídico



desde el concepto que, según la terminología acuñada en la jurisdicción social, se conoce como «acoso sexual en el trabajo», para averiguar si se ha producido, o no, un atentado a la intimidad personal (art. 18.1 C.E.). Esta primera delimitación conceptual dejaría a salvo, claro está, el diverso significado del acoso sexual tipificado como delito en el art. 184 del vigente Código Penal. Un paso más en ese camino nos lleva al ámbito del Estatuto de los Trabajadores donde se proclama su derecho a que sea respetada su intimidad y a recibir la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales, gestuales y físicas de tendencia libidinosa [art. 4.2 e)]. En el ámbito de esa salvaguardia queda así prohibido no sólo el acoso en el cual el sometimiento de la mujer o el hombre a tales requerimientos no queridos ni pedidos de empleadores o compañeros, se erige en un peligro de la estabilidad en el empleo, la promoción, o la formación profesional o cualquiera otras condiciones en el trabajo o en el salario, sino también el acoso sexual consiste en un comportamiento de carácter libidinoso no deseado por generar un ambiente laboral desagradable, incómodo, intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante para el trabajador (Resolución del Consejo de las Comunidades Europeas de 29 de mayo de 1990 y art. 1 de la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, para la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo). En tal situación constituye un elemento esencial que esa conducta sea lo suficientemente grave como para crear tal entorno negativo y lo sea, por otra parte, no sólo según la percepción subjetiva o la sensibilidad particular de quien lo padece, sino objetivamente considerada. Por tanto, en esta modalidad del acoso hay algo más que una repercusión negativa sobre una concreta condición de trabajo del acosado o una explícita discriminación en las condiciones de trabajo.”

“ En resumen, pues, para que exista un acoso sexual ambiental constitucionalmente recusable ha de exteriorizarse, en primer lugar, una conducta de tal talante por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado, en actos, gestos o palabras, comportamiento que además se perciba como indeseado e indeseable por su víctima o destinataria, y que, finalmente, sea grave, capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato, gravedad que se erige en elemento imponente del concepto. En efecto, la prohibición del acoso no pretende en absoluto un medio laboral aséptico y totalmente ajeno a tal dimensión de la persona, sino exclusivamente eliminar aquellas conductas que generen, objetivamente, y no sólo para la acosada, un ambiente

en el trabajo hostil e incómodo. En tal sentido, la práctica judicial de otros países pone de manifiesto que ese carácter hostil no puede depender tan sólo de la sensibilidad de la víctima de la agresión libidinosa, aun cuando sea muy de tener en cuenta, sino que debe ser ponderado objetivamente, atendiendo al conjunto de las circunstancias concurrentes en cada caso, como la intensidad de la conducta, su reiteración, si se han producido contactos corporales humillantes o sólo un amago o quedó en licencias o excesos verbales y si el comportamiento ha afectado al cumplimiento de la prestación laboral, siendo por otra parte relevantes los efectos sobre el equilibrio psicológico de la víctima para determinar si encontró opresivo el ambiente en el trabajo. Así, fuera de tal concepto quedarían aquellas conductas que sean fruto de una relación libremente asumida, vale decir previamente deseadas y, en cualquier caso, consentidas o, al menos, toleradas.”

“4. En el derecho a la intimidad personal del art. 18.1 C.E. se inscribe el derecho a la protección del trabajador contra el conocido también como "acoso sexual" en el ámbito laboral por cuanto se trata de un atentado a una parcela tan reservada de una esfera personalísima como es la sexualidad, en desdoro de la dignidad humana (art. 10.1 C.E.) [FJ 2]. “

“5. El acoso sexual en el ámbito profesional puede también tener un engarce constitucional con la interdicción de la discriminación en el trabajo por razón de sexo (art. 14 C.E.), presente siempre en el trasfondo, por afectar notoriamente con mayor frecuencia y más intensidad a la mujer que al hombre, como consecuencia de condiciones históricas de inferioridad o debilidad de ellas en el mercado de trabajo y en el lugar de su prestación [FJ 5].

5. Es claro, por tanto, que en el presente supuesto se dan los elementos definidores del acoso sexual. En primer lugar, no hay duda de que se produjo una conducta con tendencia libidinosa y, en concreto, tocamientos ocasionales o comentarios verbales de tal naturaleza. En segundo lugar, también ha quedado claro que la conducta no era deseada por la destinataria y finalmente que fue lo suficientemente grave, por su intensidad, reiteración y efectos sobre la salud mental de la trabajadora, generando así un entorno laboral hostil e incómodo objetivamente considerado, no sólo sentido como tal por la víctima, con menoscabo de su derecho a cumplir la prestación laboral en un ambiente desprovisto de ofensas de palabra y obra que atenten a su intimidad personal.”

Por todo lo anterior, el TC concedió el amparo pedido por haberse vulnerado tal derecho fundamental de quien lo demanda.

La Sentencia Tribunal Supremo Sala Quinta Militar 01/12/2006 rec. 31/2006<sup>942</sup> trata los requisitos del acoso sexual para configurar el tipo del art. 106 CPM de abuso de autoridad para concluir que no concurre el delito cuando en los actos constitutivos de la conducta perseguida no se acredita la especial gravedad que la degradación o humillación debe ostentar para tener carácter delictivo. Así el fundamento de derecho tercero.- Asimismo, la jurisprudencia de la Sala Quinta ha considerado de manera reiterada, en doctrina que podemos calificar como consolidada, que los actos de connotación sexual llevados a cabo por superiores jerárquicos con sus subordinados, pueden constituir una modalidad de trato degradante en la forma en que este se define en el art. 106 del CPM. En este sentido, debe tenerse además en cuenta la normativa contenida en las Reales Ordenanzas de las Fuerzas Armadas, aprobadas por Ley 85/1978, de 28 de diciembre, cuyo artículo 171 establece, al analizar los deberes y derechos del militar, que "la dignidad y los derechos inviolables de la persona son valores que tiene obligación de respetar y derecho a exigir. Ningún miembro de los Ejércitos podrá hacer objeto a los demás ni sufrir él mismo maltrato de palabra u obra, ni cualquier otra vejación o limitación indebida de sus derechos". Todo ello, obviamente, además de la ya referida afectación de la disciplina que, en el ámbito castrense, tiene una significación trascendental para el desarrollo del servicio, de la convivencia y de la organización de las unidades. Y este bien jurídico protegido es tan relevante en el tipo de delito que analizamos, que constituye en esencia la razón de la

---

<sup>942</sup> Ponente: Corrales Elizondo, Agustín

Resumen De sexta el Tribunal Supremo el recurso de casación interpuesto por el Ministerio Fiscal Togado contra sentencia que absolvía al brigada imputado de los delitos de abuso de autoridad y acoso sexual que se le imputaba, ya que no se desprende del relato y de los fundamentos de convicción del conjunto de la sentencia, que se originase en el soldado sensación concreta de humillación o degradación grave. Se siente evidentemente molesto, rechaza el citado obsequio de forma inequívoca, e incluso indica a su superior de forma destemplada a quién debe hacer dicho regalo. Tampoco se aprecia un especial trato denigrante de imputado por el mero hecho de ordenar al denunciante continuar jugado un partido de fútbol tras diversas risas y mofas de sus compañeros

Fallo Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de casación núm. 1 01/31/2006, interpuesto por el Excmo. Sr. Fiscal Togado, contra la Sentencia dictada por el Tribunal Militar Territorial Quinto el día 6 de febrero de 2006 en la Cau sa núm. 52/17/04, procedente del Juzgado Togado Militar Territorial núm. 52, con sede en Las Palmas de Gran Canaria, por los presuntos delitos de abuso de autoridad del art. 103 CPM, abuso de autoridad del art. 106 CPM y acoso sexual del art. 184.2º del Código Penal EDL 1995/16398 común, en la que resultó absuelto de dichos delitos el Brigada del Ejército de Tierra D. Gonzalo, Sentencia ésta que confirmamos y declaramos firme. Sin costas.

competencia de la jurisdicción militar de conformidad con el ámbito estrictamente castrense exigido por el art. 117 CE. Es por ello que el art. 106 se encuentra incardinado en el seno del Capítulo III, del Título V, cuya rúbrica es "Delitos contra la disciplina".

Continúa: "Debe significarse que el sentido del simple acoso sexual, tal como se define en el art. 184 CP, en cuya descripción se habla de solicitud de favores de naturaleza sexual... en el ámbito de una prestación de servicios, continuada o habitual... si se provoca a la víctima una situación "gravemente intimidatoria, hostil o humillante", y en el marco de un preavimiento o superioridad jerárquica incluye gran parte de los aspectos que concurren en una relación de mando-subordinación en la vida castrense, porque en ella la jerarquía respecto a los hombres y mujeres en las Unidades tiene una dimensión de un relieve peculiar y distinto al de otras esferas laborales, en tanto en cuanto la obediencia es una obligación del subordinado cuya vulneración puede constituir delito, y la relevancia de una conducta como la descrita puede adquirir una caracterización de reprochabilidad mucho más intensa." "En la apreciación de la Sala Segunda (cfr., por todas, S. de 23.06.2000) el acoso supone "un atentado a la libre decisión de no verse involucrado en una relación sexual indeseada y está afectando a la esfera íntima de la persona, cuya protección proclama el art. 18.1 CE, constituyendo su acción típica la solicitud de favores de naturaleza sexual"; en tal sentido, proyectando esta concepción al ámbito castrense esa solicitud de favores se ve integrada en una relación en la que prevalece una situación de superioridad derivada de la jerarquía que puede incluso incluir posibles consecuencias en el futuro de la relación laboral y en las expectativas del subordinado. Entre los supuestos de hecho que han sido considerados con rango delictivo, dentro del art. 106 CPM, por la Sala Quinta, al resolver los correspondientes recursos de casación en los últimos años, podemos hacer referencia a los siguientes: La conducta de un Suboficial que, en el interior de un almacén, se sienta al lado de un Soldado, le coge de una mano, le da un beso en el dedo pulgar y seguidamente efectúa tocamientos... con actuaciones en fechas posteriores similares (S. 10.12.99); la acción de un Suboficial forzando un beso en la boca de una marinero a bordo de un buque de la Armada (S. 2.10.2001); la orden de un oficial que, con la excusa de llevar a cabo una denominada "prueba de frío" de madrugada ordena a una aspirante que le acompañe y en el exterior que se quite las prendas del uniforme hasta quedar completamente desnuda promoviendo insinuaciones posteriores (S. de

20.09.2002); el comportamiento de un Suboficial a lo largo de varios meses en relación con tres subordinadas, que se encontraban destinadas en la misma oficina y respecto a las cuales verificó comentarios obscenos, insinuaciones y aproximaciones físicas constantes, gestos procaces y tocamientos (S. 28.03.2003); la acción de un Guardia Civil que realiza servicio con una compañera en dependencia cerrada, la agarra por los hombros, la inmoviliza y consigue besarla forcejeando (S. 12.12.2003); el Cabo que invita a pasar a su habitación a una Soldado y se aproxima a la misma y, tras cerrar la puerta, le muestra sus genitales y, con posterioridad consigue poner sus labios en su cuello para besarla (S. 21.06.2004). En todos estos supuestos y en la mayoría de los que se han presentado en los que se analizaban hechos en los que el contenido del trato degradante afectaba a la libertad sexual del sujeto pasivo, a la vez que quedaba también patente una transgresión del interés de la disciplina, en el marco de la pluriofensividad del art. 106 CPM, nos encontramos con actos complejos, actuaciones verbales o conductas que desembocaban, tras un previo acoso, en comportamientos específicos que afectaban a la dignidad de la mujer y del hombre integrando normalmente aproximaciones físicas forzadas o no consentidas.”

“Esta Sala, por otra parte, ha analizado muy especialmente en todos estos casos la trascendencia de la declaración de la víctima y su verosimilitud, toda vez que, aunque en ocasiones puede tener virtualidad la prueba de testigos, en muchos casos el alcance de la acción presuntamente antijurídica viene determinado casi exclusivamente por la descripción de la víctima (cfr. S., antes citada de 21.06.2004, Sala V). En este orden, se han de tener en cuenta los requisitos de admisibilidad que han de reunir tales declaraciones conforme a la doctrina constitucional. Es decir, los de: 1) Ausencia de motivos de incredibilidad subjetiva; 2) Persistencia en sus imputaciones; y 3) Corroboración de tal testimonio por otros elementos igualmente convergentes en la línea probatoria (en este sentido: SSTC 136/ 1999; 16/2000 y 195/2002 y SSTs, de la Sala Segunda, de 8.07.02; 10.12.02; 23.12.02 y 3.02.03 ). La citada declaración ha de ser practicada con las debidas garantías en el juicio oral y puede constituir prueba de cargo suficiente en la que basar la convicción del Juez para determinación de los hechos. “

“En la presente Sentencia, el Tribunal "a quo" ha dedicado un extenso razonamiento comprendido en los Fundamentos de Derecho Segundo y Tercero a estos extremos, llegando a las específicas conclusiones de que las manifestaciones realizadas

por el Soldado Eduardo "no reúnen las exigencias señaladas, añadiendo que "han sembrado en los miembros de la Sala [de instancia] la duda razonable acerca de la necesaria verosimilitud de su testimonio", reflejando las modificaciones advertidas en la vista oral respecto a la narración de los hechos que había efectuado el citado Soldado hasta ese momento, un "grado de incoherencia" en aspectos relevantes y "contradicciones".

## 8.2.Ñ Prescripción

La STS, Sala 1ª, 6.12.1912 señala :”En caso de situaciones continuadas, como es el "mobbing", el plazo de prescripción no comenzará a correr sino a partir del día en que dicha situación continuada deje de producirse, quedando interrumpida por los periodos de baja, por enfermedad común o profesional o por accidente laboral, que la o el trabajador haya precisado derivados de la situación de "mobbing".

La STSJ Cataluña del 21.02.02 nº 1484/2002, rec. 4770/2001<sup>943</sup> a efectos de reclamación de indemnizaciones dice: “ El fin unitario, es obtener la reparación de la totalidad de los perjuicios irrogados, tanto personales como profesionales, materiales o morales, determinándose el día inicial del plazo de prescripción, conforme al artículo 1969 del Código Civil, desde el día en que pudo ejercitarse, lo que exige que los perjuicios objeto de compensación queden de terminados o sean determinables de forma definitiva “.

Es importante a estos efectos la diferenciación entre daños permanentes y los continuados que recoge la STSJ de Aragón, Contencioso - Administrativo, 24.02.01 nº 205/2001, rec. 1028/1996,<sup>944</sup>” a estos efectos, entre los daños permanentes y los continuados. En los daños permanentes, producido el acto causante, el resultado lesivo queda perfectamente determinado y puede ser evaluado o cuantificado de forma definitiva, de tal manera que la agravación del daño habrá de provenir de un hecho nuevo. Por el contrario, en los supuestos de daño continuado (como es el "mobbing") al producirse día a día generándose un agravamiento paulatino sin solución de continuidad como consecuencia de un hecho inicial, nos encontramos con que el resultado lesivo no puede ser evaluado de manera definitiva hasta que no se adoptan las medidas necesarias para poner fin al mismo, lo que ha llevado a la jurisprudencia a establecer que el plazo de prescripción no empieza a correr en el supuesto de daños continuados hasta que no cesen los efectos lesivos.”

En caso de que a consecuencia de la situación de "mobbing" se produce una invalidez permanente, la STS, Social, 22.03.02, rec. 2231/2001<sup>945</sup>, señala que “ la acción no puede considerarse nacida antes de que se dicte Sentencia por la Sala de lo Social del TSJ correspondiente pues solo hasta ese momento se sabe con certeza cuáles son las dolencias y secuelas que el trabajador padece. Si bien es cierto que la Resolución del INSS declara las secuelas, en vía previa, tal resolución no es firme hasta que recaer sentencia de definitiva y solo desde su firmeza se puede iniciar el cómputo del plazo de prescripción (artículo 1971 del Código Civil, antes referido), a no ser que hubiese

---

<sup>943</sup> Ponente: Colino Rey, Adolfo Matías

<sup>944</sup> Ponente: García Matute, Mar

<sup>945</sup> Ponente: Fernández López, Arturo



aquietamiento a la Resolución administrativa pues en este caso habría que estar a la fecha de notificación de la misma junto con el Informe propuesta.”

La Sentencia 21/09/2009 Tribunal Superior de Justicia de Islas Baleares Social nº 375/2009, rec. 365/2009 <sup>946</sup> se refiere a la continuidad del acoso y el comienzo de la prescripción a partir de la última falta cometida, extrapolándolo al acoso sexual en el fundamento de derecho cuarto que dice” El sexto motivo de recurso toma asiento en el art. 191 c) de la LPL para denunciar infracción del art. 60.2 del ET, del art. 9.2 de la CE, del art. 55.5 del ET en relación con el art. 4.2 del mismo texto legal, y del art. 6.4 del Código Civil. Su tesis es que los hechos están prescritos ya que han transcurrido más de siete meses entre los mensajes enviados durante el año 2006 (el último en el mes de noviembre) y los aportados del año 2007 (de 27 de julio).”

“La STS de 15 de julio de 2003 sintetiza y recuerda la doctrina jurisprudencial sentada a propósito de la prescripción de las faltas laborales continuadas. La sentencia dice: "En el caso de las faltas continuadas, conceptualizando como tales aquellas que «responden a una conducta que se prolonga en el tiempo, a través de una pluralidad de hechos consecutivos dotados de unidad de propósito que corresponden al mismo tipo de infracción», dada la unidad de propósito que las mueve, esta Sala ha dicho de forma reiterada que el plazo de prescripción de los seis meses no comienza el día en que se cometió cada falta sino el día en que se cometió la última «pues es a partir de ese último

---

<sup>946</sup> Ponente: Muñoz Jiménez, Francisco Javier

Resumen El TSJ desestima el recurso de suplicación interpuesto por el trabajador de mandante frente a sentencia que declaró la procedencia de su despido. La Sala, conforme a doctrina, señala que el acoso sexual del actor sobre la trabajadora a sus órdenes se desarrolló a lo largo del tiempo sin interrupción hasta el momento en que la afectada puso los hechos en conocimiento de la empresa y no hubo rupturas temporales jurídicamente significativas, por lo que la falta no estaba prescrita y su puso un patente incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones laborales, pues logró mantener relaciones sexuales con su subordinada abusando para doblegar la voluntad adversa de ésta del predominio que le confería el cargo, y la presionó luego para perseguirlas cuando la trabajadora decidió ponerles fin atentando con ello, no solamente contra la dignidad y libertad de la afectada, sino también contra las explícitas y tajantes prohibiciones que dicta la normativa interna de la empresa para prevenir el acoso sexual; por último, se confirma la sanción por temeridad que la sentencia decreta ya que el despido del actor se basó en hechos de manifiesta gravedad y que merecen además especial repulsa, tanto por su índole misma como por la categoría profesional y cargo directivo del demandante; impugnar la decisión empresarial extintiva ante los tribunales ningún viso ofrecía de alcanzar éxito y conllevaba además agravar el daño de la víctima al forzarla a remover y reiterar en público hechos que afectan a su intimidad personal y a su derecho al honor, con el consiguiente daño psíquico y sufrimiento innecesario

Fallo Se desestima el Recurso de Suplicación interpuesto por la representación D. Juan Ramón, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. Tres de Palma de Mallorca, en autos de juicio núm. 695/07 de fecha seis de febrero de dos mil nueve, en virtud de demanda formulada por la citada parte recurrente, frente a MCVI HOLIDAYS, S.L., y, en su virtud se confirma la sentencia recurrida

hecho cuando cesa esa conducta continuada que debe ser apreciada de forma conjunta a efectos de su sanción», bien sea por abandono voluntario de dicha conducta, bien por la investigación de tal conducta llevada a cabo por el empresario -SSTS 27-11-1984, 6-10-1988, 15-9-1988, 21-11-1989, 25-6-1990, 7-11-1990, 19-12-1990-". "Esta doctrina resulta aplicable al caso de autos, toda vez que el acoso sexual del actor sobre la trabajadora a sus órdenes se desarrolló a lo largo del tiempo sin interrupción hasta el momento en que la afectada puso los hechos en conocimiento de la empresa. Así se deduce, no sólo del hecho probado séptimo, donde la sentencia afirma que desde enero de 2001 hasta la fecha del despido el actor envió a la empleada numerosos y reiterados mensajes de contenido sexual, sino especialmente del hecho probado sexto, cuyas aseveraciones el recurso no combate. Este hecho probado relata, en efecto, que después del 1 de enero de 2007 la trabajadora reiteró al actor en diversas ocasiones que la dejara en paz y que el 27 de junio le escribió un mensaje para pedirle lo mismo, señal, pues, de que el actor persistía en sus requerimientos. En el comportamiento de éste no hubo, pues, rupturas temporales jurídicamente significativas. Cabe añadir, de todos modos, que los siete mensajes, varios de obscenidad de escarnada, enviados a finales de julio y mediados de agosto de 2007 ya entrañan causa suficiente para despedir."

## 9. CONCLUSIONES

El objeto de la presente tesis es el análisis de los antecedentes legislativos y jurisprudenciales para la determinación del nivel normativo de la regulación del fenómeno “mobbing” en las Administraciones Públicas Españolas. Previamente se parte del análisis de la normativa estadounidense, para compararla con la europea a fin de extraer las categorías conceptuales, jurídicas del fenómeno mobbing, y todo ello

para un posterior análisis de su recepción en el Ordenamiento jurídico español.

Deducido de lo anterior se comprueba que los comportamientos de acoso se traducen en una pluralidad de conductas de diversa naturaleza, y que al estudiar esta diversidad de comportamiento se observa que los mismos sirven para elaborar el catálogo completo de sus modalidades, contribuyendo con ello a caracterizar y especificar la naturaleza de cada una de ellas de las diferentes conductas, y en consecuencia, poniéndose de manifiesto la necesidad de distinguir entre acoso sexual, acoso psicológico y acoso moral, etc.

En el estudio de las diferentes modalidades se han conceptualizado los siguientes:

a) El acoso sexual consiste en la solicitud de favores sexuales, en el ámbito laboral, con la finalidad de hostigar y degradar al trabajador, se trata de conductas que asedian a la persona y comportan un componente de naturaleza sexual determinante en su conceptualización.

b) El acoso psicológico consiste en amenazar, criticar, ridiculizar, acechar, perseguir a una persona, inducir en ella sentimientos negativos, como miedo, desánimo, preocupación, inseguridad, interferir en sus dinámicas mentales, dificultar la realización de sus actividades y tareas, sobrecargarle con exigencias y expectativas que no puede cumplir, entre otros; mediante la provocación de violencia psicológica ajena a cualquier conducta que requiera contacto físico o corporal, proyectada sobre el estado emocional, es decir, la perturbación del necesario equilibrio emocional que precisa la persona para su bienestar.

c) El acoso moral esconde una situación donde los sentimientos y sufrimientos humillantes, degradantes y envilecedores se muestran como una constante a lo largo de todo el proceso de sometimiento al acosado.

Cada una de las modalidades de acoso aludidas, refleja un concreto ámbito de actuación fijado por conductas de diversa naturaleza que sirven para la identificación de las prácticas de mobbing.

Respecto al análisis del derecho comparado previo a la determinación del nivel normativo de la regulación del fenómeno “mobbing”, en las Administraciones Públicas Españolas, se ha analizado, tanto el tratamiento doctrinal, legal y jurisprudencial del fenómeno en nuestro entorno jurídico, como en los países de influencia anglosajona.

A la luz de lo anterior análisis podemos concluir que:

1.- Los países escandinavos, fueron los pioneros del pleno reconocimiento legal de la intimidación debido a los estudios fundamentales de la contribución hecha por el profesor Heinz Leymann en los años 80 con los estudios surgidos desde la Psiquiatría y la Psicología, donde se elaboró el concepto social del mismo, delimitado por la incidencia de conductas de violencia psicológica habituales, que persiguen la destrucción personal y profesional del trabajador acosado.

Ante la gravedad, habitualidad e intensidad de las conductas, se suscitó la necesidad de una intervención legislativa y jurisdiccional, para luchar y erradicar esta clase de comportamientos, a través de las aportaciones que desde los conceptos elaborados por la Psiquiatría y la Psicología, informaron las tesis doctrinales y jurisprudenciales, que partiendo de dichos conceptos terminaron por construir un concepto jurídico de mobbing, en el que además se materializó el bien jurídico lesionado y las específicas consecuencias que genéricamente se desprenden de la totalidad de las conductas que conforman el mismo.

2.-En EEUU se inició la regulación del acoso laboral, denominado “*harassment o stalking*”, que provenía del ámbito privado, extendiéndose, más tarde también al ámbito público, y teniendo gran influencia en la legislación de países limítrofes, como Canadá, ante el surgimiento de situaciones análogas de acoso laboral.

El Mobbing fue definido como “*Emotional Abuse in the workplace*” (Abuso Emocional en el lugar de trabajo), que supone de hecho la conjura del grupo laboral, subordinado o superior, para forzar a un empleado, a través de rumores, insinuaciones, intimidación, humillación, desprestigio y aislamiento, todas ellas de carácter malicioso y generalmente no sexual, para abusar emocionalmente de un

individuo. En general no se consideró que este tipo de conductas fuera de origen racial.

Otras expresiones utilizadas sobre el mobbing son *bullying* (Intimidation), terror psicológico o agresión (*The psychological terror or agresión*), comportamientos hostiles en el trabajo (*hostile behaviour at work*), falta de civismo o (*Incivilidad*), trauma en el lugar de trabajo (*Workplace trauma*) y violencia emocional (*emotional violence*) counterproductive work behavior. Como en el resto de países anglosajones, para el acoso laboral, también se emplean los términos *Workplace Bullying*, *Aggression at Work*, *Violence at Work* y *Sexual Harassment* (acoso sexual).

El acoso penal no debe ser confundido con el "acoso" que a menudo se utiliza en contextos de demandas de discriminación laboral. Las leyes federales y estatales prohíben la discriminación contra ciertos tipos de personas en ciertas situaciones, como en el trabajo o en las decisiones de la vivienda. En estos contextos no penales, la víctima puede demandar al acosador en una demanda civil privada, alegando que el acoso constituye una discriminación. El acoso penal generalmente se limita a la ley estatal.

Dentro de los diferentes estados federales, varían las definiciones del acoso penal. Generalmente, el acoso penal implica comportamientos intencionales dirigidos a alguien con el fin de causar alarma, molestar, atormentar o aterroizar. No todas las molestias menores constituyen hostigamiento. En su lugar, la mayoría de las leyes del estado requieren que el comportamiento cause una amenaza creíble a la seguridad de la persona o a la seguridad de su familia.

El Acoso sexual, *Sexual Harassment*, ocurre con mayor frecuencia en la creación de empleo y se considera una forma de discriminación de sexo regulada por la ley de derechos civiles de 1964. El acoso sexual puede adoptar la forma de avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales y otra conducta verbal o física de carácter sexual. Hay dos tipos de acoso sexual: " *quid pro quo*" (en este tipo de acoso lo que se produce es propiamente un chantaje sexual) y en el "ambiente de trabajo hostil" (*hostile work environment*)

3-La Comisión Europea regula el acoso laboral como violencia en el lugar de trabajo, constituida por los « incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o

ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, incluidos los viajes de ida y vuelta al trabajo, que pongan en peligro, explícita o implícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud».

4.- El Parlamento Europeo y el Consejo señalan que el acoso constituye discriminación cuando se produzca un comportamiento no deseado que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo y que el acoso en el entorno laboral tiene claros puntos de contacto con la discriminación y el acoso sexual.

5.- En Suecia se considera que la intimidación o acoso pueden incluir, insinuaciones sexuales. Ley de Igualdad de Oportunidades de 1991 incluye en la prohibición el acoso de la trabajadora que haya rechazado las insinuaciones sexuales del patrón, y equipara al patrón a todos aquéllos que puedan, por su posición, determinar las condiciones laborales de la trabajadora. La ley Federal de igualdad de trato de mujeres y hombres, considera que el acoso sexual es una forma de discriminación por razón de sexo.

6.- En Bélgica desde el año 1992 se obliga a los empleadores a establecer en el reglamento de trabajo las medidas destinadas a proteger a los trabajadores contra el acoso sexual y por ley de 4 de Agosto de 1996 relativa al bienestar de los trabajadores en el lugar de trabajo se define acoso en el trabajo como pluralidad de comportamientos abusivos, similares o diferentes, externa o interna a la empresa o la institución, que ocurren durante un cierto tiempo, que tienen por objeto o efecto atentar contra la personalidad, dignidad o la integridad física o mental de un trabajador o de otra persona a la que este capítulo es de aplicación, en el desempeño de su trabajo, poniendo en riesgo su trabajo o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo y que se manifiesta a través de palabras, intimidación, actos, gestos o escritos unilaterales. Igualmente define el acoso sexual en el lugar de trabajo como todo comportamiento no deseado de naturaleza verbal, no verbal o física, con connotación sexual, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. »

7. - En Inglaterra, distinguen empleando el término *mobbing*, *harassment at work*

, *bullying at work* y *stalking*. No hay ninguna definición legal de acoso hasta la Ley de protección del acoso de 1997 que creó dos delitos específicos para tratar el *stalking* y el acoso en Inglaterra y Gales. El acoso incluye causar alarma o causar angustia y constituye una línea de conducta con un comportamiento reiterado en al menos dos ocasiones, implicando al que realiza la conducta, los cómplices o proxenetas.

El Acta de derechos Humanos de 1998 trata el acoso, en relación con la discriminación en las condiciones de empleo de las víctimas, incluyendo el acoso sexual que constituye una discriminación por el empleador de la víctima en las condiciones de empleo.

8.-En Australia el acoso laboral se trata desde la denominación *mobbing*, *bullying at work*, *workplace bullying*, *workplace harassment* y *sexual harassment*.

La definición legal de acoso se describe como una situación donde una persona participa en un comportamiento no deseado que tiene el propósito o efecto de: atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para ese individuo.

Se define el Acoso laboral como comportamiento repetido, distinto de un comportamiento de acoso sexual, que: está dirigido a un trabajador o un grupo de trabajadores; y es ofensivo, intimidante, humillante o amenazante; es inoportuno y no solicitado; y que una persona razonable consideraría ofensivo, intimidante, humillante o amenazante para el trabajador o un grupo de trabajadores.

Las leyes para la Igualdad de Oportunidades incluyen los motivos de discriminación ilegal que son: el sexo, orientación sexual, estado civil, embarazo, raza, política o religiosa, la edad, el acoso racial, discapacidad, responsabilidad familiar o situación familiar, considerando como actos ilegítimos el acoso sexual y el hostigamiento racial, en materias de empleo,

9.-En Alemania el *mobbing* se denomina *Mobbingbegriff*. La Ley General de tratamiento paritario de 1996 (*Gleichbehandlungsgesetz*), estipula que el acoso se considerará como una forma de discriminación, cuando un comportamiento no deseado relacionado con alguno de los motivos mencionados en el sección 1 se lleva a cabo con



el propósito o el efecto de violar la dignidad de la persona y de crear un medio ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

El Tribunal Federal laboral alemán define al Mobbing como "las hostilidades sistemáticas, acoso o discriminación, entre compañeros de trabajo o llevada a cabo por un supervisor".

Respecto al acoso sexual, *sexuelle Belästigung*, no es un delito en el Código Penal alemán. En casos especiales, se considera como un insulto (con un fondo sexual y es castigado en el § 185 del Código Penal).

10.- En Italia, la Propuesta de ley 6410 presentada en la Cámara de los diputados el 30/9/99, define el "mobbing" como los actos y comportamientos llevados a cabo por el empresario, o por los sujetos que tengan una posición jerárquicamente superior o de igual grado o categoría en el conjunto de trabajadores, hechos con el propósito de dañar a un trabajador con carácter sistemático, de modo perdurable y clara determinación.

Por otro lado el decreto legislativo n° 198/2006 (también conocido como "Código de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres"), define el acoso como "cualquier comportamiento no deseado desencadenado por razones de sexo con la finalidad o el efecto de violar la dignidad del trabajador y creando un ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo". Igualmente define el acoso sexual, "Violencia sessuale, como cualquier conducta no deseada, física, verbal o no verbal, que tenga carácter sexual y el propósito o efecto de atentar contra la dignidad del trabajador y la creación de un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo." Tanto el acoso como el acoso sexual se consideran reglamentariamente como discriminaciones.

11.- En Canada, el acoso en el trabajo se denomina *harcèlement au travail*. El acoso cae bajo el Código Penal de Canadá y también puede ser una cuestión que cae bajo el Código de Derechos Humanos de Notario.

El Código canadiense (*The Human Rights Code*) y los códigos de derechos humanos provinciales protegen del acoso que es considerado como discriminatorio

discriminatorio por los motivos seleccionados, constituyendo una actividad prohibida en el contexto del empleo. El acoso se define en el código como "participar en un curso de comentarios o conductas abusivas que es conocido o razonablemente debería ser conocido como no deseado".

La Ley de Salud y Seguridad (*The Occupational Health and Safety Act*) define el acoso laboral como la participación en un curso de conducta o de comentarios vejatorios contra un trabajador, en un lugar de trabajo con un comportamiento que se sabe que debería ser razonablemente conocido por ser no deseado.

12.- En Portugal, el acoso laboral se denomina *assédio moral* y es definido como "una conducta abusiva de naturaleza psicológica, que socava la dignidad psíquica de la persona de manera repetida, y tiene el efecto de producir la sensación de exclusión del medio ambiente y la convivencia social.

El Código de trabajo se refiere al Assédio como causa de discriminación para el que busca empleo y el trabajador, practicado en el momento del acceso al empleo o trabajo, empleo o formación profesional, con el propósito o el efecto de que afecte a la dignidad de una persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Considera que constituye en particular, acoso, la conducta no deseada de naturaleza sexual, en forma verbal, no verbal o física, con la finalidad o el efecto de que afecte a la dignidad de una persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

13.- En España, fue aprobada, por unanimidad del Senado, el 19 de Junio de 2001 una resolución sobre acoso psicológico, que define el *mobbing* como: "el continuado y deliberado maltrato verbal y moral que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos, o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador".

También se ha definido el acoso moral en el trabajo como: “el conjunto de comportamientos o actitudes de una o varias personas contra otras en el ámbito laboral, normalmente situadas en una relación jerárquica asimétrica, dirigidas a causar un profundo malestar psicológico y personal en el trabajador afectado, degradando sus condiciones de trabajo”; así como se define el acoso moral como “toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma sistemática sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionen la dignidad o integridad psíquica del trabajador y que pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo”

Se fundamenta el acoso en la finalidad de cosificar al ser humano, que deja de considerarse como una persona, atentando contra la integridad moral, y con ello se están produciendo daños morales, (alteraciones psicológicas, del equilibrio psicofisiológico, que, pueden convertirse en alteraciones patológicas, en lesiones psíquicas), y se realiza mediante el ejercicio del poder de una parte sobre la otra parte.

Se define el acoso laboral como lesivo de la integridad moral en el Código Penal, y el acoso sexual en el ámbito laboral.

A la vista de lo anterior se formulan las siguientes hipótesis:

Primera: La conceptualización del mobbing entre los distintos países es muy diversa.

Efectivamente, se ha podido comprobar que las conductas constitutivas del mobbing son consideradas en algunos países como causa de discriminación, en otros, de ilícito penal, y, en otros se integran ambas corrientes.

A ello cabe añadir el hecho de que algunas regulaciones estatales integren el acoso sexual entre el acoso laboral, y otras, lo separen, excluyendo ese específico carácter laboral para considerarlo como acoso atentatorio de la dignidad del trabajador, pero considerándolo como acoso discriminatorio., contrario a leyes de igualdad o protectoras de los derechos humanos.

Una vez analizado lo anterior se ha comprobado que las diferentes

manifestaciones del fenómeno “mobbing” se fueron desarrollando e imponiéndose en ámbitos públicos, como en el de las Administraciones Públicas, centrándonos en España, sin que su avance fuese correlativo con su regulación normativa y consecuentemente con su tipificación en los ámbitos penal y disciplinario, lo que va ocurriendo con gran lentitud, sin que en muchos casos exista tan siquiera uniformidad en la definición, y menos en su tipificación. Esta circunstancia se da porque la sociedad siempre va por delante de la regulación de las conductas que en la misma se dan y que atacan bienes jurídicos que son dignos de protección y sanción en cuanto a su lesión.

Así hemos podido comprobar que desde el punto de vista jurídico, la definición de acoso parte de las nociones psicológicas y sociales, donde se han realizado los primeros estudios del fenómeno y han surgido reflejados los principales elementos que integran el concepto de acoso psicosociológico, que son un valioso referente para la delimitación jurídica.

El concepto social de “mobbing” lo define como comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos, a causa del cual, el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de ignorarla; continuo y deliberado maltrato verbal y moral que recibe un trabajador por parte de otros u otros que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos.

Desde el punto de vista jurídico la conducta típica, tiene como rasgos objetivos la repetición y persistencia en el tiempo y la potencialidad lesiva, como elemento teleológico, señala la intencionalidad lesiva; elemento organizacional es el contexto sociolaboral y, por último, el elemento subjetivo depende de la relación sujeto activo- pasivo (mobbing ascendente, descendente..)

El concepto jurídico de “mobbing” a partir de su concepto social se identifica con aquellas conductas de violencia psicológica extrema que, de forma habitual y reiterada, persiguen la salida del trabajador acosado de la organización o de la empresa en la que trabaja y está delimitado por cinco elementos fundamentales: actos de hostigamiento

sistemáticos; habituales y reiterados; cometidos en el lugar de trabajo o con motivo de una relación laboral y dirigidos a obtener la salida del trabajador de la organización; degradantes, humillantes y envilecedores y, por último; contrarios a la dignidad humana.

En nuestro país, el acoso laboral, como tal ha carecido de tipificación, ya sea penal, laboral, administrativa o disciplinaria específica a nivel general, salvo contadas excepciones en alguna que otra normativa de personal funcionario en ámbito inferior al de la Administración a nivel central, hasta que Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/ 1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (BOE Núm. 152 Miércoles 23 de junio de 2010 Sec. I. Pág. 54811 ) ha introducido, dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u humillante en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial que haga sentirse acosado al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad de la persona. Con ello quedarían incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico privadas como en el de las relaciones jurídico-públicas, introduciendo en concreto un segundo y un tercer párrafo al apartado 1 del artículo 173. Respecto del acoso sexual en el ámbito laboral, su regulación es anterior e independiente de la del acoso laboral.

Segunda: La diversidad de bienes jurídico- protegidos a los que afecta este delito son mas amplios que los que se incluyen en la regulación española del 2010.

La diversidad de bienes jurídico- protegidos a los que afecta este delito son mas amplios que los que se incluyen en la novedosa regulación (honor, intimidad, integridad, derecho al trabajo, salud...), por lo que la dicción literal del precepto habría de ampliarse, concretándose, no recurriendo a un concepto jurídico indeterminado, las conductas punibles que comprende, en sus rasgos generales, dado que cada situación en la que se de el acoso moral en la Administración será particular. Igualmente el título del Código Penal en el que se incluye, en atención a lo anterior, puede ser otro según la importancia que se de a uno u otro de los bienes jurídico- protegidos afectados.

La incardinación del tipo penal del acoso laboral entre los delitos de tortura y contra la integridad moral (Título VII de I Libro I) supone considerar que el bien

jurídico principalmente afectado y fundamento de esa protección jurídico penal es el de la integridad moral (consagrado en el Art. 15 de la CE), que posee un sustrato ético esencial que se refiere a la falta de respeto y de consideración del derecho a la dignidad del trabajador como un elemento relevante o sustancial de la relación laboral, afectando a la libertad de autodeterminación y de actuación conforme a lo decidido, comprendiendo, como manifestación directa de la dignidad humana, tanto las facetas de la personalidad como las de la identidad individual, el equilibrio psicofísico, la autoestima o el respeto ajeno que debe acompañar a todo ser humano, incluyendo conductas de maltrato psicológico, etc, conculca igualmente el derecho a recibir un trato acorde con la condición de ser humano libre y digno, a ver respetadas su personalidad y voluntad, y a no ser rebajado o degradado a una condición inferior a la de persona. En este sentido, el Tribunal Constitucional viene vinculando la integridad con la inviolabilidad de la persona (SSTC 120/1990, 137/1990 y 57/1994), y en la doctrina se habla de "incolumidad" y de "indemnidad personal".

La integridad moral como derecho fundamental lesionado con motivo de la comisión de las prácticas de mobbing o acoso moral en el trabajo, supone el respeto de la inviolabilidad de la persona y correlativamente la prohibición de tratar degradantemente con una efectiva protección de la dignidad humana en los términos derivados de la normativa laboral. Desde la perspectiva laboral, además, dado que en materia penal ya hay tipificación expresa, el acoso psicológico en el trabajo, produce un daño pluriofensivo, progresivo y continuo que lleva una carga capaz de desintegrar la dignidad en sí misma considerada, como valor único, del que participan cada uno de los derechos de la personalidad.

Igualmente, el acoso laboral afecta al derecho al trabajo desde el momento en que su finalidad suele ser la expulsión del sistema del trabajador víctima.

El su derecho a la salud, es otro bien afectado, otro bien jurídico protegido constitucionalmente, al afectar a su salud tanto física como psíquica desde el momento en que exista o no baja laboral, requiera tratamiento médico, farmacológico, psicológico o psiquiátrico, pudiendo, incluso producir secuelas (trastornos de estrés post-traumático, etc).

En razón de las conductas ejercidas sobre la víctima: lesiones, amenazas,

coacciones, injurias y vejaciones, calumnias, desprecios, aislamiento, exclusión, etc.; se amplían los bienes jurídicos afectados: libertad, salud, honor...

Las actuaciones o conductas orientadas a romper las redes de relaciones comunicativas del trabajador en la empresa, con el consiguiente aislamiento profesional y social en el seno del suponen un ataque frontal del derecho a la comunicación derivado de las libertades de expresión e información ex artículo 20.1 C.E.

Los tipos de acoso discriminatorios, afectan al derecho a la igualdad consagrado en el Artículo 14 de la Constitución Española.

La constatación de que el mobbing ataca a una diversidad de bienes jurídicos se produce cuando el Código Penal no tipificaba expresamente el acoso psicológico como delito, y el trabajador acosado podía acudir a la vía penal, ya que es perfectamente derivable este tipo de conducta a diferentes tipos penales genéricos que castigan la responsabilidad empresarial o responsabilidad individual del que ataca, dependiendo del tipo de agresión producida y siempre que esté configurada como delito. En función de la agresión sufrida, estábamos ante un delito tipificado en el Art. 147 por lesiones; o un delito tipificado en el Art. 169 por amenazas; un delito por coacciones del Art. 172; contra la integridad moral del Art. 173, contra la integridad física del Art. 177; el 184, relativo al acoso sexual; o contra la intimidad del Art. 197; por calumnias o injuria (Art. 205 y 208). y el 311 dedicado a la imposición de condiciones ilegales de trabajo o de seguridad social. También es de aplicación, en supuestos de actitud deliberada de colocar en situación de riesgo grave e inminente al trabajador víctima del acoso, mediante su adscripción a un puesto de trabajo notoriamente incompatible con su estado y características psico-físicas el Art. 316 del Código Penal.

Se ha delimitado jurisprudencialmente el acoso moral o psicológico (mobbing), sin embargo es de señalar que esta figura no se contempla en nuestro ordenamiento de forma singularizada y específica, aun cuando se ha recogido en nuestra jurisprudencia, que venido estableciendo la ilicitud de las prácticas que engloban esta figura, si bien desde diversas perspectivas, tanto en las referencias normativas aplicadas cuanto en la determinación de las conductas que llevan a su apreciación.

En cuanto al acoso sexual, ataca ,cuando se produce en el seno de una relación laboral, al derecho a la intimidad, igualdad, derecho al trabajo, no sólo a la libertad e indemnidad sexuales.

A la luz del análisis jurisprudencial, igualmente podemos concluir en la diversidad de bienes jurídicos protegidos afectados: el bien jurídico protegido en los casos de mobbing es la dignidad personal (reconocida como fundamento de la "paz social" en el Art.10.1 C.E) y profesional del trabajador relacionada con la posible vulneración de los derechos fundamentales del mismo y las peculiaridades habidas en los límites de los derechos y libertades en el marco laboral, en concreto, el respeto de la dignidad del trabajador en la movilidad funcional y a la extinción del contrato por voluntad del trabajador por menoscabo de su dignidad en el cambio o modificaciones de las condiciones de trabajo, así como en lo referente a la autodeterminación consciente y responsable de la propia vida y que lleva consigo la pretensión al respeto por parte de los demás, hay una afectación directa también de la promoción y formación profesional así como de la ocupación efectiva, se afecta el derecho del trabajador a su integridad física y es contraria a una adecuada política de seguridad e higiene. También afecta el respeto a la consideración debida a la dignidad, -tu tela de la vida y de la integridad física y moral;(TC) un trato digno y del derecho a un trabajo seguro.

Los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Española que se pueden ver violados por el acoso moral son, principalmente, la dignidad de la persona, como presupuesto básico de tales derechos, pero, también, su libertad personal, su integridad física y moral, su intimidad, su honor y, asimismo, otros valores, constitucionalmente protegidos, como son el de la salud laboral y el de la higiene en el trabajo.

El acoso moral perjudica también el derecho a la integridad física y moral que impiden el libre desarrollo de su personalidad, contemplado en el art. 15 de la Constitución, y supone un trato inhumano o degradante, proscrito en el mismo precepto. Igualmente el Estatuto de los Trabajadores declara el derecho de los trabajadores a su integridad física, la salud mental y el desarrollo de la relación conforme a los principios de buena fe, lealtad, etc., que se conculcan en estos casos.



Hay una vinculación entre el derecho fundamental a la integridad física y moral (art. 15 CE) y del derecho a la protección de la salud (art. 43,1 CE) que, indudablemente, también es exigible en los lugares de trabajo, lo que justificaría la prohibición y protección frente al "trato degradante" que vulnera la integridad personal y moral del trabajador y en el ámbito militar también la disciplina en los ejércitos, el deber de respeto y obediencia y el respeto a la dignidad incluye la libertad y dignidad sexual.

Respecto al tratamiento del mobbing en las Administraciones Públicas del Estado Español hemos podido comprobar que en el ámbito disciplinario y administrativo:

1.- No se tipifica el acoso laboral en el ámbito normativo disciplinario de la Policía local, pero se incluyen "Toda actuación que signifique discriminación por razón de raza, sexo, orientación sexual, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.; " El infligir torturas, maltratos o penas crueles, inhumanas o degradantes, la instigación a cometer estos actos o su tolerancia o colaboración, así como cualquier actuación abusiva, arbitraria o discriminatoria que implique violencia física, psíquica o moral." Y "Cualquier conducta o actuación constitutiva de delito doloso".

2.- Para la Policía Nacional, la Ley Orgánica 4/2010, de 20 de mayo, que regula el Régimen disciplinario del Cuerpo Nacional de Policía, integra entre las faltas disciplinarias como falta muy grave tanto el acoso sexual como el laboral, definiendo éste como "la realización reiterada, en el marco de una relación de servicio, de actos de acoso psicológico u hostilidad."

3.- En el ámbito militar, se habla de trato degradante no de acoso y de actuación discriminatoria.

4.- La regulación disciplinaria de la Guardia civil se refiere a trato degradante, y actos de acoso y hostilidad.

5.- A nivel de la Administración del Estado, el EBEP considera como falta muy grave, el acoso laboral e incluye dentro de las faltas que se consideran actuaciones discriminatorias, igualmente constitutivas de falta muy grave, al acoso

por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

6.- En las Comunidades Autónomas, las respectivas leyes de la Función Pública tratan el Régimen Disciplinario aplicable a los funcionarios públicos de cada Comunidad, determinando entre las faltas graves o muy graves, las distintas conductas que pueden considerarse como acoso laboral, pese a no denominarse en todas ellas como tal acoso.

Así en Baleares, se incluye como falta muy grave el acoso sexual o psicológico o el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

En Canarias, Cataluña, Madrid, País Vasco y Murcia tan sólo se hace referencia, como falta muy grave, a toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, al igual que en Cantabria, Extremadura, Comunidad Valenciana y La Rioja, que añaden como falta grave el atentado grave a la dignidad de los funcionarios. Navarra hace igualmente referencia a la actuación antes recogida en cuanto a discriminación, añadiendo como falta igualmente muy grave, “las conductas realizadas en el ejercicio de la función pública que sean constitutivas de delito doloso”.

En Murcia contempla igualmente dentro de la normativa para la igualdad entre hombres y mujeres el “acoso por razón de sexo en el trabajo” como cualquier comportamiento verbal, psicológico o físico no deseado, dirigido contra una persona por razón de su sexo y con el propósito de atacar contra su dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo. Y añade que “cuando el comportamiento descrito en el párrafo anterior tenga carácter sexual, el acoso por razón de sexo se considerará “acoso sexual”.

En Castilla –La Mancha entre las faltas muy graves se incluye “Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o

vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo. Y, por otro lado, incluye el acoso laboral, no discriminatorio.

7.- En la Administración Local, el régimen disciplinario de los funcionarios propios de las Entidades locales se rige, en primer lugar, por las normas contenidas en el Título EBEP, que ya hemos señalado que considera como falta muy grave, el acoso laboral e incluye dentro de las faltas que se consideran actuaciones discriminatorias, igualmente constitutivas de falta muy grave, al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

8.- En el ámbito de la Administración de Justicia existe una delimitación del objeto disciplinario muy diferente a Jueces y Magistrados, Secretarios y personal al servicio de la Administración de Justicia y al Ministerio Fiscal.

El Real Decreto 1608/2005, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del Cuerpo de Secretarios Judiciales, considera faltas muy graves “El acoso sexual.” Y se consideran faltas graves “El abuso de autoridad en el ejercicio de sus funciones cuando no constituya falta muy grave; y “La falta de consideración grave con los superiores, iguales o subordinados, así como con los profesionales o ciudadanos”.

La Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, de l Poder Judicial, aplicable a Jueces y magistrados, no recoge el acoso laboral, sino, entre otras conductas sancionables disciplinariamente “la falta de respeto a los superiores en el orden jerárquico; el exceso o abuso de autoridad::”

La Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se regula el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal, tampoco se refiere al acoso laboral, sin perjuicio de integrar entre las faltas disciplinarias, entre otras “la falta de respeto a los superiores en el orden jerárquico; el exceso o abuso de autoridad,etc”.

En cuanto a los funcionarios de la Admón. De Justicia y los médicos forenses les es aplicable la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, concretamente el título IX, que sanciona como falta disciplinaria muy graves: "toda actuación que suponga discriminación por razón de sexo, raza, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social;" y "el acoso sexual".

9.- En el ámbito universitario en materia de acoso laboral, algunas Universidades españolas han elaborado Protocolos de Actuación como la de Santiago de Compostela, del País Vasco, definiendo el acoso psicológico, también conocido como mobbing en razón a su finalidad de anular o reducir a una persona, para que lo degraden, o a abandonar su trabajo como una simple demostración de la posición de poder, o para satisfacer el comportamiento caprichoso de una mente enferma".

En la Universidad Nacional de Educación a Distancia, el protocolo de actuación en materia de acoso señala que la expresión acoso "alcanza a toda conducta, declaración o solicitud que, realizada con una cierta reiteración y sistematicidad, pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste y que implique el insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona protegida en el ámbito psicológico, sexual y/o ideológico, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de la degradación de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta".

La Universidad de Extremadura, en el I Convenio Colectivo del personal docente e investigador laboral de la Universidad de Extremadura, califica como falta disciplinaria muy graves: "Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo."

La Universidad de la Rioja, en su regulación disciplinaria incluye entre las

faltas muy graves: “Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.” Así como incluye “El acoso sexual cometido sobre una persona de igual, inferior o superior categoría, máxime cuando vaya acompañado de abuso de autoridad” y “La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves de sus subordinados. “

En la Universidad de Cataluña, cabe destacar el Convenio colectivo para el personal docente e investigador de las Universidades públicas catalanas, 10.10.2006-31.12.2009. En la regulación del Régimen Disciplinario considera son faltas muy graves”. El acoso probado, sexual, moral o psicológico, dentro del ámbito de la universidad.”

El Reglamento de Régimen disciplinario, aplicable al personal incluido en el artículo 1.1 de la Ley 30/1984, esto es, al personal de la Administración Civil del Estado y sus Organismos Autónomos, al personal civil al servicio de la Administración Militar y sus Organismos Autónomos, al personal funcionario de la Administración de la Seguridad Social y a los funcionarios en prácticas; asimismo, a los demás funcionarios al servicio del Estado y de las Administraciones Públicas a los que no se les aplica directamente la Ley 30/1984 se les aplicará con carácter supletorio, en todo lo que no esté regulado en esta materia por las leyes que les sean de aplicación; incluye entre las faltas muy graves: “Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal, o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual “; así como “ el atentado grave a la dignidad de los funcionarios o de la Administración.”

Por otro lado, a nivel de legislación laboral, el mobbing o acoso laboral no ha sido legalmente definido en este ámbito por nuestra legislación, sin perjuicio de que sea posible accionar frente a despidos que se estime sean improcedentes y en base a la lesión de derechos fundamentales.

El Estatuto de Trabajadores recoge dentro de las Infracciones muy grave: “El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de

dirección empresarial”y como derecho básico del trabajador los de :” no se r discriminados para el empleo, o una vez em pleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los lím ites marcados por esta ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser disc riminados por razón de dism inuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.” Y el derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protec ción frente a ofen sas verbales o físicas de naturaleza sexual.”

Para la leg islación labo ral, la discr iminación y acoso son m ateria de riesgos laborales, según la Ley de procedim iento laboral, y constituyen infracciones laborales, según la L ey sobre Infraccione s y Sanciones en el Orden So cial. Para esta u ltima es infracción muy grave “ El acoso sexual, cu ando se produ zca dentro del ám bito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma; y el “ acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a qu e alcanzan las facultades de d irección em presarial, cualquiera que sea el sujeto activo del m ismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.”

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) tra ta la difere ncia le gal entre “acoso sexu al” (“cualquier comportamiento, verbal o físico, de natura leza sexual que tenga el propósito o produ zca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”) y “acoso por razón de sexo” (“cualq uier comportamiento realizado en función del se xo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intim idatorio, degradante u ofensivo”), considerándose ambos “discriminatorios”, así como “el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo”

Por ultimo, la legislación pena , en lo referente al Código Penal Militar, (L ey Orgánica 13/1985, de 9 de diciem bre de 1985), hay ausencia de un tipo específico de

acoso, pero ello no ha impedido la sanción de dichas conductas a través de la tipificación como abuso de autoridad y del trato degradante y el exceso de ejercicio de facultades.

El Código penal regula el acoso laboral(“ los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaleciendo de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima”)y el sexual(“ El que solicitare favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima a una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil y humillante,s será castigado como autor de acoso sexual”)

Tercera: La regulación disciplinaria de las conductas, en el seno de las distintas Administraciones Públicas, es tan extensa y heterogénea y comportauna gran diversidad de legislación, que requiere, como en la legislación penal, una determinación del concepto unificado, un tratamiento uniforme, para evitar situaciones sancionadoras desiguales, así como una protección personalizada de las víctimas.

Se ha podido comprobar como, comenzando por la normativa de ámbito estatal, la regulación disciplinaria es desigual, según el ámbito de aplicación de cada norma, sancionándose distintas conductas , con lo que se incumple el Art. 14 de la CE, ya que ante una misma conducta , como hay una diferente tipificación, se sanciona a unas personas sí y a otras no, estando ante los mismos hechos , según la distinta normativa aplicable a cada uno de ellos.

A nivel de la Administración del Estado , el EBEP ( aplicable en el ámbito de la Administración Local en los términos ya vistos) considera como falta muy grave , el acoso laboral e incluye dentro de las faltas que se consideraban actuaciones discriminatorias al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo. Sin embargo, a nivel de la normativa específica de cada Comunidad Autónoma para la función pública , sólo en Castilla – La Mancha se tipifica disciplinariamente el acoso laboral, recogándose el acoso sexual o el discriminatorio en Baleares y en Murcia el

acoso sexual y el acoso por razón de sexo ; el discriminatorio en Canarias ,Cataluña, Madrid , País Vasco y Murcia ; igualm ente en Cantabria , Extrem adura, Comunidad Valenciana , La Rioja y Navarra , que añaden como falta grave el atentado grave a la dignidad de los funcionarios.

En el ámbito de la Administración de Justicia existe una delimitación del objeto disciplinario muy diferente para Jueces y Magistrados, Secretario s y personal al servicio de la Administración de Justicia y al Ministerio Fiscal. Llama la atención, no solo que no se considere el acoso laboral como falta disciplinaria, sino que incluso se diferencia a efectos de consideración del acoso sexual como tal falta, al sólo preverse para los Secretarios Judiciales y Funcionarios de la Administración de Justicia, no para Jueces, Magistrados y Fiscales.

Otra diferenciación flagrante que apoya la hipótesis es la diferente regulación , a nivel disciplinario del acoso en las Fuerzas Armadas, Guardia Civil y Policías. No se tipifica el acoso laboral en el ámbito normativo disciplinario de la Policía local, ejército y Guardia Civil, y si se regula para la Policía nacional tanto el acoso sexual como el laboral.

En el ámbito universitario en materia de acoso laboral, algunas Universidades españolas han elaborado Protocolos de Actuación como la de Santiago de Compostela, del País Vasco, de la Uned definiendo el acoso psicológico, también conocido como mobbing en razón a su finalidad de anular o reducir a una persona, para que lo degraden, o a abandonar su trabajo como una simple demostración de la posición de poder, o para satisfacer el comportamiento caprichoso de una mente enferma”. Por otro lado, existen convenios en otras universidades, como la de Extremadura , que incluye el acoso moral y el sexual como conductas discriminatorias sancionables.

En este punto hay que tener en cuenta el principio de legalidad y de jerarquía normativa, añadido a la distinta regulación en tre Universidades de la materia , lo que apoya nuestra hipótesis.

Por otro lado, a nivel de legislación laboral, el mobbing o acoso laboral no ha sido legalmente definido en este ámbito por nuestra legislación, si n embargo si se trata



el acoso sexual laboral.

Todo ello supone un tratamiento diferenciado a nivel territorial, e incluso de función o labor profesional y de la víctima, entendemos, contrario a los principios constitucionales, debiendo darse una legislación que siga un criterio unificado para evitar situaciones discriminatorias.

En cuanto a la prueba del mobbing, entraña gran dificultad al estar casi circunscrita por su dificultad práctica a la pericial-médica, a la que recurre el Juez como criterio decisor al afectar a la salud física y mental de la víctima y al existir, en el improbable caso de que se someta el sujeto activo, un examen médico psicológico o psiquiátrico de éste. En el seno de la Administración Pública ha de valorarse si hay una previa resolución en vía administrativa, que como documental podría ser tomada en cuenta, si no vinculante en vía penal, sí valorable como documental pública. A ello, añadir la prueba testifical en cuanto a las calumnias y demás actuaciones ofensivas y alienantes que forman parte de la estrategia del mobbing. La declaración de la víctima es esencial, como ocurre en los delitos que se dan en el ámbito privado, como la violencia de género o contra la libertad o indemnidad sexuales, entre otros.

Cuarta. Aceptar, que la prueba del mobbing entraña una gran dificultad al estar casi circunscrita al ámbito intencional del sujeto agente, y que el acoso laboral tan solo podrá ser probado a través de fuentes indirectas, si se excluye la declaración de la víctima.

La prueba del mobbing o acoso laboral es un tema trascendental, dado que sirve para desvirtuar el principio de presunción de inocencia y obtener la condena del culpable y la reparación de la víctima.

En esta materia, los medios de prueba admitidos en derecho son de necesario recurso, sobre todo, la declaración de la víctima dada la reserva con que se suelen dar estos comportamientos, o cuando se produce con la complicidad activa u omisiva de los “compañeros,” convertidos en comparsa y palmeros en muchas ocasiones, por lo que la prueba testifical es difícil de ser valorada ya que puede que ni siquiera se disponga de testigos.

Como en la mayoría de los casos, por no decir en todos los casos de acoso, hay periciales médicas debido a las lesiones que se producen en la salud física y /o psíquica de la víctima, así como puede concurrir para la determinación de la imputabilidad del autor del mobbing; la prueba pericial es de gran importancia para fundar una condena y para distinguir el mobbing de otras conductas ocurridas en el seno de la empresa que pueden producir lesiones semejantes a las del mobbing.

Como regla específica en los procesos jurisdiccionales de mobbing se produce la distribución de la carga de la prueba frente a posibles decisiones empresariales que puedan constituir una discriminación o lesión de los derechos fundamentales del trabajador, ya que ésta recae sobre el empresario quien ha de probar la existencia de causas suficientes reales y serias para calificar de razonable la decisión adoptada y que dichas causas han de explicar la conducta de la empresa, permitiendo eliminar cualquier sospecha o presunción de la existencia de un vicio en él deducible claramente de las circunstancias concurrentes (TC S 90/1997, de 6 mayo, FJ 5, sintetizando los criterios sentados por la jurisprudencia constitucional sobre la prueba indicaria y recogiendo abundantes decisiones de este Tribunal en el mismo sentido).

El empresario ha de probar que su actuación tiene causas reales, absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, y que tales causas tuvieron entidad suficiente para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios (TC SS 74/1998, de 31 marzo; 87/1998 de 9 julio, FJ 3; 144/1999, de 22 julio, FJ 5 y 29/2000, de 31 enero, FJ 3 ). Se requiere la necesidad de aportar una "prueba verosímil" (TC S 207/ 2001, de 22 octubre, FJ 5 ) o "principio de prueba" revelador de la existencia de un fondo o panorama discriminatorio general o de hechos de los que surja la sospecha vehemente de una discriminación por razones sindicales (por todas, TC SS 87/1998, de 21 abril, FJ 3; 293/1993, de 18 octubre, FJ 6; 140/1999, de 22 julio, FJ 5; 29/2000, de 31 enero, FJ 3; 214/2001, de 29 octubre, FJ 4 ).”

Para imponer al empresario la carga probatoria descrita resulta insuficiente la mera afirmación de la existencia de discriminación o de lesión de un derecho fundamental, sino que tal afirmación haya de reflejarse en unos hechos de los que resulte una presunción o apariencia de la realidad de aquella discriminación o lesión. Se hace

necesario, por tanto, que quien afirme la referida vulneración acredite la concurrencia de indicios racionales de la probabilidad de la existencia de la lesión alegada. La aportación de tales indicios es, así, el deber que recae sobre el demandante, quien está lejos de hallarse liberado de toda carga probatoria y a quien no le basta alegar, sin más, la discriminación o lesión.

Por otro lado se considera una prueba privilegiada el informe del Inspector de Trabajo que recoge las acciones de iniquidad y sobre todo, el historial médico y el informe de salud mental para determinar si hay acoso laboral que sirven para acreditar la existencia de una determinada enfermedad mental y lo que es más importante a los efectos que nos interesan, su origen, que ha de ser una situación de hostigamiento en el trabajo y no por circunstancias endógenas y propias de la trabajadora, habida cuenta que el mobbing no es una enfermedad, sino un conjunto de conductas de acoso psíquico, sistemáticas y extendidas en el tiempo dentro del ámbito laboral.

Al tratarse el mobbing de un conjunto de conductas, de hechos, la existencia de estos hechos o conductas, su concreto contenido, sus circunstancias y su autor ha de ser acreditada mediante prueba adecuada capaz de dar razón de la existencia, y este conocimiento de los hechos tan sólo puede adquirirse de quien los presenció o conoció o partiendo de los vestigios materiales que dejan las acciones de los hombres (instrucciones escritas, advertencias, sanciones, etc.) y que son manifestación concluyente de su existencia, de ahí que la declaración de la víctima en los casos de acoso, es esencial, siempre que reúna los requisitos exigidos jurisprudencialmente: que no se aprecie sentimiento alguno de odio o animadversión hacia el agresor; no exista motivo espúreo en la víctima para presentar la denuncia y que la declaración de la víctima sea siempre la misma durante todo el proceso, en relación con los hechos recogidos y declarados probados al testimonio de la víctima, corroborado, periféricamente, por los testigos de referencia.

En cuanto a éstos testigos, pocas veces existen en los casos de acoso o en la Administración Pública, por la propia configuración de la organización, temor o pasividad de los posibles testigos. Por ello, entendemos que la hipótesis es confirmada.

Quinta. La vigente regulación normativa es notablemente insuficiente para

regular y proteger el bien jurídico que se pretende, reprimir las conductas comisivas, poner de manifiesto que dichas conductas tienen por último objeto obtener favores sexuales, tal y como se ha conceptualizado en la nota a pie de página número uno, como en especial cuando el sujeto agente tiene una posición psicológica dominante.

Las conductas de acoso sexual están en muchos casos relacionadas con el acoso laboral, es más en numerosas ocasiones coexisten ambas aptitudes, materializándose el acoso laboral a través de conductas de acoso sexual. El elemento definidor del acoso sexual es el factor de discriminación por sexo que implica y el atentado a la dignidad, unido al atentado a la integridad moral que supone todo acoso moral.

El acoso sexual es la especie y el acoso moral el género, de forma que el acoso sexual no es más que una de las manifestaciones del acoso moral, como ha señalado parte de la doctrina, y que yo, igualmente, sostengo.

El prevalimiento de superioridad, sea jurídica o de hecho, en una relación de poder asimétrico, el aprovechamiento consciente de una posición ventajosa de carácter docente, la boral o jerárquica que el sujeto activo ostenta respecto a la víctima, es aprovechado por el agresor. Esa superioridad no se refiere a la genérica del jefe o superior (se excluiría el acoso horizontal) sino a una superioridad entendida como preeminencia, excelencia o ventaja en alguien respecto de otra persona, similar al de los malos tratos y al de los delitos de naturaleza sexual, en los que el agresor no busca el placer sexual, sino la dominación.

En materia de *mobbing* se incluye el concepto de acoso sexual, como señaló Hirigoyen al estimarse que constituye la base, fundamento y fin último de las conductas que lo componen. El Acoso sexual es una cara del acoso laboral.

El acoso laboral como abuso de poder, identifica el poder coercitivo como la fuente principal en que se basan sus conductas, quien se extralimita en el ejercicio de su poder deja de considerar a la otra parte como persona, la cosifica, considera que es algo susceptible de dominación. Para el acosador no existe relación jurídica entre personas, sino una relación de poder sobre lo que considera un objeto, una cosa, que debe estar bajo su dominio jurídico o personal.

La característica común a todos los agresores es el control y la explotación de la víctima. La subordinación reduce de modo innegable la capacidad de reacción de la persona inferior por razón de empleo.

El acoso está relacionado con la estructura sexual y la estructura genital en su identificación con el poder. Se considera la sexualidad con el fin de reproducción y continuación de la vida, esta energía es el motivo del mobbing, la Energía libidinal que tiene que ver con la estructura de poder.

La Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres se refiere al acoso en el entorno laboral con claros puntos de contacto con la discriminación y el acoso sexual; en la región de Murcia se recoge que cuando el acoso por razón de sexo en el trabajo (definido como cualquier comportamiento verbal, psicológico o físico no deseado, dirigido contra una persona por razón de su sexo y con el propósito de atentar contra su dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo) tenga carácter sexual, el acoso por razón de sexo se considerará “acoso sexual”.

El Tribunal Constitucional, en la sentencia 224/1999, de 13 de diciembre, determinaba que “queda así prohibido no sólo el acoso en el cual el sometimiento de la mujer o el hombre a tales requerimientos no queridos ni pedidos de empleadores o compañeros, se erige en un peligro de la estabilidad en el empleo, la promoción o la formación profesional o cualesquiera otras condiciones en el trabajo o en el salario, sino también el acoso sexual consiste en un comportamiento de carácter libidinoso no deseado por generar un ambiente laboral desagradable, incómodo, intimidatorio, ofensivo o humillante para el trabajador (...)”.

Cuando el acoso moral se realice en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, el acoso moral es además un acoso por razón de sexo en los términos que determina el Art.7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOI).

El Auto 24/10/2003 Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 18 de los de Madrid trata la relación entre acoso moral y sexual en el trabajo, considerando al sexual como moral según las circunstancias en que se produce. El fundamento de derecho décimo dice “En primer lugar, y puesto que lo que ha de declararse es si ha habido Acoso Sexual o Acoso Moral, debe tenerse en cuenta que como se dijo en la Sentencia del TSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 15/7/02 : «Conviene asimismo poner de manifiesto, que como ha tenido ocasión de razonar esta Sala, en Sentencia núm. 6797/2001, de 4 de septiembre (Rollo núm. 9349/2000) ) , dictada en caso similar, " Son evidentes las dificultades probatorias del acoso sexual en el trabajo, ya que por lo general se lleva a cabo en un marco de clandestinidad o cuando menos no se acompaña de publicidad, lo que si no imposibilita la prueba directa, sí que ésta resulta extremadamente difícil. En la mayoría de los casos no existen testigos o, si los hay, no se comprometen por el miedo a que el empresario pueda tomar represalias por sus declaraciones, no existiendo normalmente tampoco evidencias físicas, salvo si el acoso se ha producido acompañado de actos violentos de cierta entidad, por lo que en muchas ocasiones no existe más constancia que el testimonio de la propia víctima, dotando de especial relevancia su declaración. De ahí, que la estimación de suficiencia probatoria deba proyectarse sobre notas de verosimilitud subjetiva y objetiva"».

Transcribimos el fundamento de derecho undécimo:” A la vista de los hechos acreditados cabe preguntarse si el hecho de que los comentarios de contenido sexual fueran hechos o no con intención de obtener un contacto sexual, ello sería relevante o por el contrario si ello constituiría una conducta libidinosa. .. desarrollada en el ámbito laboral de la empresa, que al no ser desatendida por la actora, era ofensiva, hostil, intimidatoria y humillante para la trabajadora, violando el derecho a su libertad, de manera que los comentarios, insinuaciones y atenciones deben calificarse como acoso sexual; conducta que fue lo suficiente grave, por su intensidad, reiteración y efectos sobre la salud mental de la trabajadora, generadora de un entorno hostil e incómodo objetivamente considerado, no sólo sentido como tal por la víctima"

La regulación del acoso laboral, tanto a nivel disciplinario como penal, así como el acoso sexual laboral, es insuficiente, a la vista del análisis efectuado en la presente tesis, para reprimir las conductas (activas o pasivas) que tienen por objeto obtener los favores sexuales (incluyéndose el acoso laboral sexual como parte del mobbing) de otra

persona cuando quien lo realiza se halla en posición de superioridad respecto de quien lo sufre y no reprimir la heterogeneidad de las conductas que constituyen el acoso moral laboral. No existe una clara regulación legal que ampare todos los supuestos, ya que, si es exigida una posición de superioridad en cuanto a jefatura, no se protege frente al acoso laboral y sexual ascendente, salvo que se entienda en el sentido que nosotros defendemos, de abuso de posición real o moral de superioridad. Igualmente, la protección frente al acoso laboral o moral determinado por la intención libidinal, sexual, tampoco es suficiente la regulación existente que exige que la conducta provoque a la víctima a una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, lo que exige una valoración objetiva, a determinar por interpretación jurisprudencial y una gravedad que puede impedir la protección y amparo de la víctima que se ve hostigada y acosada en su entorno laboral para conseguir de ella favores sexuales condicionados al acceso, el mantenimiento o la expulsión de su empleo.

Como señala Leymann acertadamente «el lugar de trabajo es el único campo de batalla que queda donde las personas se pueden matar unas a otras sin correr el riesgo de ser enjuiciadas»

## 10. BIBLIOGRAFIA

AGGARWAL, A. “*En el acoso Sexual en el trabajo*” (1987) Markham, ON: Butterworths.

AGRA/FERNÁNDEZ/TASCÓN, “*Reflexiones, al hilo de la jurisprudencia sobre el hostigamiento psicológico en el trabajo ( mobbing)*». *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 115, 2003.

ALTÉS TÁRREGA, J. A

1. *“El acoso sexual en el trabajo”*. Editorial Librería la Jurídica S.L. Barcelona .2002.
2. *“El acoso del trabajador en la empresa”*. Edit. Tirant lo Blanch. Valencia, 2002.

BACH, S. *“On the narcissistic state of consciousness”* international Journal of Psycho-analysis 58. 1977.

BAUMEISTER, R et al. *“Relation of threatened egotismo to violence and agresión: the dark side of high self-esteem”*. Psychological Review.103/1.1996

BAYLOS GRAU A.P ., *“ En torno al Estatuto de los Trabajadores: la prohibición de inquirir sobre la ideología, creencias y vida privada del trabajador”*, en AA.VV., Lecciones de Derecho del Trabajo en homenaje a los profesores Bayón Chacón y Del Peso y Calvo, Universidad Complutense de Madrid, Madrid, 1980,

BALLESTER PASTOR, M. A. *“Las Directivas sobre aplicación del principio de igualdad de trato de las personas por razón de origen racial o étnico (2000/43) y por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual (2000/78)”*, en VV. AA. La protección de derechos fundamentales en el orden social, Cuadernos de Derecho Judicial 21, CGPJ, 2003.

BARRETO HERNÁNDEZ, C *“ Hacia una necesaria reforma del régimen disciplinario del personal al servicio de la Administración Pública”* Noticias Jurídicas, Mayo 2005.[www.noticiasjuridicas.es](http://www.noticiasjuridicas.es)

BLANCO, C.

1. *“Acoso moral, miedo y sufrimiento Eichman en la globalización”*.Madrid . Ediciones del Orto.

2. *“ Espiral jurídica del mobbing: interpretación jurídica del acoso para un cambio social.”* lexjuridica <http://cvu.RedIris.es/pub/bscw.cgi/0/364151>

BOE nº 71 de 23 de marzo de 2007. *“Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”*.

BOSQUED, M.” *Mobbing: Como prevenir y superar el acoso psicológico”*. Editorial Paidós. 2005. Barcelona.

BRODSKY, C . *“The harassed Yorke”*r, D.C. Heath and company, Lexington, Ma, 1976.

BUENDIA VIDAL, J. ” *Estrés y Psicopatología”*.Editorial: Pirámide (España).<http://josebuendia.blogspot.com/2008/05/e-l-acoso-moral-o-psicologico-en-el.html>.



CARA SÁNCHEZ, M.J. " *El mobbing, una epidemia del siglo XXI*". Recursos Humanos y Crecimiento Personal .Revista "Entorno-Empresarial.Com".2007.

CARBONELL VAYA, E. J., GIMENO NAVARRO, M, A.,MEJIAS GARCIA, A." *El acoso laboral antes llamado mobbing.*".20/03/2008.Edit Tirant Lo Blanch.

CEREZO DOMÍNGUEZ, A.I. *El protagonismo de las víctimas en la elaboración de las leyes penales*.Tirant lo Blanch, Julio 2010.

CES GARCÍA

1. " *El mobbing un nuevo riesgo laboral a prevenir en la Unión Europea. La sentencia del Tribunal de Justicia de 23 de enero de 2000*", Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 37, 2002.

2. " *Código práctico encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo*"o [Diario Oficial L 49 de 24.2.1992].

CONVENIO OIT8 (ilo) C111, sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.*Antecedentes y Consecuencias del Acoso Psicológico en el Trabajo: Una revisión de la literatura*, Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, vol. 22, nº 3, 2006.

COMISIÓN con arreglo al apartado 2 del artículo 250 del Tratado CE) /\* COM/2000/0652 final - CNS 99/0225 \*/ Diario Oficial nº C 062 E de 27/02/2001 p. 0152 - 0163 52000PC0652

CORREA, M, FERNÁNDEZ, J; GARCIA,B; GÓMEZ, F.J.; MARTINEZ, C; MOLINA,C; OLARTE, S; PEDROSA,S.I; RODRÍGUEZ,M.L.(coordinador CORREA, M) *Acoso moral en el trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*, Thomsom Aranzadi,2006, Cizur Menor,Navarra.

DAVENPORT N, SCHWARTZ , R Y PURSELL ,G . " *Mobbing Emotional Abuse in the American Workplace*" 1999.

DE ELENA, J. " *Los problemas de denominación del estudio del Mobbing*" , en Romay,J;Salagado, J;Román y Robla, D(eds) *Psicología de las organizaciones, del Trabajo y recursos humanos y de la Salud*,Madrid, Biblioteca Nueva.

DE PABLO, H. " *Estrés y hostigamiento laboral*2. Editorial formación Alcalá. Alcalá la Real, Jaén.2004.

DEL RE Y GUANTER, S. " *Acoso y sexual y relación laboral*", Relaciones Laborales, nº 3-4, 1993.

DEL VALLE PASCUAL, M ; GOMEZ- PANTOJA CUMPLIDO, J; NIETO NEIRA, S Y LLANOS ORTIZ ESPASA , M. " *El fin del mobbing en VVAA*,VI

*Seminario sobre aspectos jurídicos de la gestión universitaria*” Universidad de Málaga.2005DIARIO OFICIAL DE LA UNIÓN EUROPEA n° C 062 E de 27/02/2001.

DIARIO OFICIAL L 49 de 24.2 1992. *Código práctico encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo* [Diario Oficial L 49 de 24.2.1992].

DIARIO OFICIAL N° C 062 E DE 27/02/2001” *Propuesta modificada de Directiva del Consejo relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación*2) /\* COM/2000/0652 final - CNS 99/0225 \*/

DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA, vigésimo segunda edición. Madrid.

DIRECTIVA 2004/80/CE del Consejo, de 29 de abril de 2004,” *sobre indemnización a las víctimas de delitos*” (DO L 261 de 6.8.2004, p. 15).

DIRECTIVA 2008/52/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO DE 21 DE MAYO DE 2008 “*sobre ciertos aspectos de la mediación en asuntos civiles y mercantiles*”. L 136/8 ES Diario Oficial de la Unión Europea 24.5.2008.

DOMINGO DE LA FUENTE, V. “*Justicia restaurativa y mediación penal*”. Revista de derecho penal. LEX NOVA. Numero23/2008

ESCUADERO, J.F; POYATOS, G.” *Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal*”, Edit Bosch, 2º edición, 2005,Barcelona.

EINARSEN,S.-HAUGE,L.J. “ *Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura*”. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 22(3).(2006.

EINARSEN, S. Y SKOGSTAD, A.”. *Bullying at work: Epidemiological finding in public and private organizations*”. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5, 1996.

EINARSEN, STALE, JOHAN HAUGE, L “ *Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura*.” Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 2006, Vol. 22 (3).

FERNÁNDEZ, E., “ *El acoso moral en el trabajo: evaluación y prevención*”, Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (OSALAN), 2004; MARTÍN, M. y PÉREZ, S., “ *El acoso moral en el trabajo: la construcción social de un fenómeno*”, Cuadernos de Relaciones Laborales, vol. 20, núm. 2, 2002.

FERNÁNDEZ, J; GARCIA,B; GÓMEZ, F.J.; MARTINEZ, C; MOLINA,C; OLARTE, S; PEDROSA,S.I; RODRÍGUEZ,M.L.(coordinador CORREA ,M) “ *Acoso moral en el trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de*

daños”Thomsom Aranzadi,2006, Cizur Menor,Navarra.

FISCALÍA GENERAL DEL ESTADO” *sobre intervención del Ministerio Fiscal en la persecución de los malos tratos en el ámbito doméstico y familia*”r, Circular 1/98”, de 21 de octubre

FIZGERALD , ADAMS, A.” *Bullying at work: How to confront and overcome it.*” London: Virago Press(1992).

GARCÍA CALLEJO, “*Protección jurídica contra el acoso moral en el trabajo: o la tutela de la dignidad del trabajador.*” Unión General de Trabajadores. Federación de Servicios Públicos. Madrid. 2003,

GIL MONTE, P.R “*El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout)*” Editor: Pirámide , 2005

GIMENO LAHOZ, R . “ *La pensión laboral tendenciosa. Mobbing*”. Tesis Doctoral. Universidad de Girona (2005).

GOODE, M, ‘*Stalking: Crime of the Nineties?*’ 1995 Criminal Law Journal Feb 21.

GONZÁLEZ DE RIVERA, J. L.

1. “*El Síndrome del Acoso Institucional,*” Diario Médico, 18 Julio 2000.

2. “*El Trastorno por Mediocridad Inoperante Activa (síndrome MIA)*”. *Psiquis*, 18 ,6, (1997)

3. “*El maltrato psicológico: cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso.*” 1º edición. Espasa Calpe. Madrid:2002.

4. “*Las claves del mobbing.*” Madrid: Eos(2005).

GONZÁLEZ DE RIVERA, LUIS Y REVUELTA, J, y RODRÍGUEZ ABUÍN, J .”*Acoso psicológico en el trabajo y psicopatología: Un estudio con el LIPT-60 y el SCL 90-R*”. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. 2006. vol. 22

GONZÁLEZ NAVARRO. “*Acoso psicológico en el trabajo,( El alma el bien jurídico a proteger)*”, Civitas, Madrid, 2002. p. 165.

GONZÁLEZ TRIJUEQUE Y S. DELGADO MARINA “*El acoso psicológico en el lugar de trabajo* “.Boletín de Psicología, No. 93, Julio 2008  
<http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N93-1.pdf>

HEINEMANN, P.” *Mobbing-Gruppvoald bland barn och vuxna IMobbing-group violence by children and adult*”.1972. Stockholm: Natur och Kultur.

HIRIGOYEN , M-F.

1. *“El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana”* . Círculo de Lectores, Barcelona, 2000.

2. *“El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso”*, Editorial Paidós, Barcelona, 2001.

3. *« Le Harcèlement moral. La Violence perverse au quotidien »* .Paris, Éditions Syros.

4. *“Lugar de Trabajo. El laberinto de la violencia.”* En Sanmartín (Com p.) Barcelona, España 2004 Ed. Ariel.

HITLAN, R. T., KELLY, K., SCHEPMAN, S., SCHNEIDER, K. T., Y ZARATE, M. A.” *Language Exclusion and the Consequences of Perceived Ostracism in the Workplace .” Group Dynamics: Theory, Research, and Practice, 10.* 2006

INFORME CISNEROS V. PIÑUEL Y ZABALA, I “*La incidencia del mobbing ó acoso psicológico en el trabajo en la Administración (aeat e igae) Resultados del barómetro cisneros v @sobre violencia en el entorno laboral.*”

JUANES PEREZ. A” *El fenómeno del mobbing en el ámbito castrense.*” En la obra *“ El mobbing desde la perspectiva social, penal y administrativa”* Estudios de derecho judicial. 2007.

KEASHLY, L, “*Emotional Abuse in the Workplace: Conceptual and Empirical Issues,*” Journal of Emotional Abuse, Vol. 1, pp. 85-115 (1998).

LAFONT NIGUES A, L “ *La respuesta penal al acoso moral en el ámbito militar*” dentro de *“ El Mobbing en las Administraciones Públicas. Cómo prevenirlo y sancionarlo”* Thomson, Aranzadi. 2007.

LAFUENTE BENACHES, M. “*El régimen disciplinario de los funcionarios públicos de la Administración del Estado.*” Tirant lo Blanch 1996. [www.tirantloblanc.es](http://www.tirantloblanc.es).

LEYMANN, H.

1. *“Mobbing and psychological terror at workplaces”.* *Violence and Victims.* (1990).

2. *“The nature and causes of bullying at work”*, International Journal of Manpower, vol. 20, núm. 1-2, 1999.

3. *Vuxenmobbing-om psykiskt våld i arbetslivet [Mobbing psychological violence at work places].*” 1986. Lund: Studentlitteratur.

4. *“Själv mord till följd av förhållanden i arbetsmiljön [Suicide and conditions at the work place].*” 1987. Arbete, människor, miljö, 3, 155-160.

5. "Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*". 1990, 5(2), 119-126

6. "Handbok for anviindning av LIPT -formuliret for kartliigging av risikoer for psykiskt vold i arbeidsmiljon I *The LIPT questionnaire-a manual*.1"1990. Stockholm : Violent.

7. "Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal ("mobbing") en el trabajo". Universidad de Umeå (Suecia) [www.acosolaboral.net](http://www.acosolaboral.net)

LEYMANN,H y GUSTAVSON,B .

1. "Lo que era y lo que es el Acoso Laboral Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders." Revista. European Journal of Work and Organizational Psychology, núm. 2. 1996.

2. "Psykisk vold i arbeidslivet. Tvd explorative undersøkingar I *Psychological violence at work places*." Two explorative studies (Undersøkningsrapport 42.)1984 Stockholm: Arbetarskyddsstyrelsen.

LEYMANN, H. LEYMANN, H., & TALLGREN, U. " Undersøking av frekvensen vuxenmobbing inom SSAB [*A study of mobbing frequencies at SSAB*]." 1989,Arbete, människor, miljö, 1, 114-115.

LIEFOOGHE, A.P.D. AND K. MACKENZIE DAVEY ( 2001) ' *Accounts of workplace bullying: the role of the organization*', European Journal of Work and Organizational Psychology 10(4).

LÓPEZ CABARCOS/ VÁZQUEZ RODRÍGUEZ, " *Mobbing, cómo prevenir, identificar y solucionar el acoso psicológico en el trabajo*". Ediciones pirámide, 2003.Madrid.

LÓPEZ-IBOR ALIÑO, J. Y VALDÉS MIYAR, J.J. *DSM-IV-TR*. "Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales".Edit. Masson. Barcelona.2008.

LORENZO DE MEMBIELA ,J.B. " *El mobbing en la Administración Pública*". J.M. Bosch Editor, S.A.2007

LOUSADA AROCHENA, J. F.

1. "El derecho de los trabajadores a la protección frente al acoso sexual" Comares, Granada, 2006.

2. "El concepto de acoso sexual laboral según la sentencia de 13 de diciembre de 1999 del Tribunal Constitucional", RL, nº 3, 2000.

3. "El acoso moral por razón de género", Aranzadi Social, Tomo V, 2003.

4. “*El derecho de los trabajadores a la protección frente al acoso sexual*”. Editorial Comares. Granada, 1996.

LUELMO MILLÁN, “*Acoso moral o ‘mobbing’ Nuevas perspectivas sobre el tratamiento jurídico de un tema intemporal de actualidad*”, Revista de Derecho del Trabajo n.º 115 de 2003.

LUQUE PARRA, M. “*Los límites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral*,” Bosch, Barcelona, 1999.

MANSILLA IZQUIERDO, F.” *Dificultades en la Evaluación del Riesgo Psicosocial en el Trabajo*”. Anales de Psiquiatría, (2004) 20, 6.

MANZANA LAGUARDIA, R . “*Derechos y Deberes de los funcionarios Públicos*” Tirant lo Blanc, mayo 2006. [www.tirantloblanc.es](http://www.tirantloblanc.es)

MARCOS J.I./MOLINA NAVARRETE C. “*El mobbing en las Administraciones Públicas: un cuadro global de los mecanismos de protección en el orden contencioso-administrativo*”, en *El mobbing en las Administraciones Públicas: cómo prevenirlo y sancionarlo*. Thomson, Aranzadi 2007

MARTÍN VANGELIO, A. “*El nuevo delito de acoso sexual*”, Edición es Revista General de Derecho, Valencia, 2000.

MARTÍN VALVERDE, A. “*El ordenamiento laboral en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*,” RPS, nº 137, 1983.

MARTÍNEZ MORENO, V.C, “*Vida privada y relación de trabajo. A propósito de pactar individualmente las condiciones de ejercicio de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral*,” Tribuna Social, nº 197, 2007

MARTÍNEZ VIVOT, “*Acoso sexual en las relaciones laborales*”s. , Editorial Astrea 1995, Buenos Aires.

MASLACH, C. “*Burnout: A multidimensional theory of burnout*. En Cooper C. L., *Theories of Organizational Stress* “.Oxford University Press.1998.

MERCADER UGUINA, J. R. y MORENO SOLANA, A. “*El concepto de acoso por motivaciones sexuales: el acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Ley Orgánica de igualdad entre mujeres y hombres*”, en AA. VV. (coordinador J. R. Mercader Uguina), *Comentarios Laborales de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres*, Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2007.

MIKKELSEN, EG & EINARSEN, “*Supuestos básicos y los síntomas de estrés post-traumático entre las víctimas de acoso en el trabajo*”. Revista Europea de Psicología de las Organizaciones, 11,2002.

MILGRAM,S.

1." *La obediencia a la autoridad*" Descleé de Brouwer, Bilbao. 1984

2." *Behavioral Study of Obedience*". Journal of Abnormal and Social Psychology .1963.Pag, 371-378

MOLERO MANGLANO. C, “ *El acoso sexual: elementos sustantivos y problemas procesales. A propósito de la STC de 13 de diciembre de 1999*. Actualidad Penal nº 15, 10 al 16 de abril de 2000.

MOLINA NAVARRETE,

1. “*Mobbing o acoso moral en el lugar de trabajo (Comentario a la STSJ de Navarra de 18 de mayo de 2001*”, Relaciones Laborales, núm. 3, 2002.

2. “*Las reformas socio-laborales del final de la legislatura: 2003-2004*” Centro estudios financieros, 2003.

3. “*Las nuevas leyes antiacoso*” La Ley: Revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía, Nº 1, 2004.

MONTOYA MELGAR, A. “ *El poder de dirección del empresario*”, REDT, nº 100, 2000.

MORALES PRATS/ GARCÍA ALBERO, “*Comentarios a la parte Especial del Derecho Penal*”, Aranzadi .Navarra.2004.

MORENO, B., RODRÍGUEZ, A., GARRROSA, E. y MORANTE M.E., “*Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio*,” Psicothema, vol.17, núm. 4, 2005

NAMIE, G (2003). “ *Workplace bullying: Escalated incivility*.” Ivey Business Journal, November/December 2003.

NAVARRO DOMENICHELLI, R.” *El mobbing o acoso moral en el trabajo*", en EstudiosFinancieros, Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF, números. 233-234, 2002.

NEUMAN, J. H., & BARON, R. A. (1997). “ *Aggression in the workplace*”. In R. Giacalone and J. Greenberg (Eds. ), Antisocial behavior in organizations (pp. 37-67). Thousand Oaks, CA: Sage.

OVEJERO BERNAL, A.

1. “*Fundamentos de psicología jurídica y investigación criminal*. Ediciones Universidad. Salamanca..2009.

2. “ *Psicología del trabajo en un mundo globalizado: Como hacer frente al Mobbing y al estrés laboral*”.Madrid. Biblioteca Nueva 2006. Cap.8

3.”*El Mobbing o acoso psicológico en el trabajo: una perspectiva psicosocial*”.  
Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones.22 (1)

PARÉS SOLIVA, M.

1. “*Aplicación de la Teoría de la Comunicación Humana a las fases del Acoso Moral en el Trabajo*”. Biblioteca Nueva Ed. Vol.4 Madrid.2002 p22.

2.”*Mobbing: Ritos de Iniciación y de continuidad en el Gang de Acoso*”. (2005)  
Publicado en Culturas, poder y mercado. Agudo Torrico , Juan (Comp).Tomo XIII.  
Sevilla. Ed El Monte

PÉREZ MACHÍO,A.I. “*Concreción del concepto jurídico de “mobbing”, bien jurídico lesionado y su tutela jurídico-penal* “Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología. 2004, núm. 06-06.

PIÑUEL, I.

1. “*Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*”.Editorial Sal Terrae, Santander, 2001.

2. “*Mobbing. Manual de autoayuda.Claves para reconocer y superar el acoso psicológico en el trabajo*”. 2003,Santillana ediciones generales,S.L,  
Torrelaguna,Madrid.

3. “*Mobbing: Manual de autoayuda. Claves para reconocer y superar el acoso psicológico en el trabajo*”.Madrid 2004.Editorial Aguilar.

4. “*Conferencia en San Sebastián, jueves 23/4/2009*  
“<http://noticias.terra.es/genteycultura/2009/0423/actualidad/unos-2-millones-de-trabajadores-sufren-mobbing-o-acoso-laboral-en-espana.aspx>

5. Informe Cisneros V. “*La incidencia del mobbing ó acoso psicológico en el trabajo en la Administración (AEAT e IRAE) Resultados del barómetro Cisneros v @sobre violencia en el entorno laboral* “SINDICAT O GEST HA. Asociaciones profesionales del Cuerpo Técnico.

PIÑUEL I ZABALA, I. y OÑATE CANTERO, A.”*La evaluación y diagnóstico del mobbing en la Organización: El Barómetro Cisneros,*” Revista de Psicología del Trabajo y las Organiz” *Harcèlement moral.*” n. 852000. Número especial sobre assédio moral. Paris, juin 4.

RECOMENDACIÓN 92/131/CEE DE LA COMISIÓN, de 27 de noviembre de 1991, *relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.*



RECOMENDACIÓN 92/131/CEE DE LA COMISIÓN, de 27 de noviembre de 1991, *relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo* [Diario Oficial L 49 de 24.2 1992].

RESOLUCIÓN del Parlamento Europeo, de 7 de mayo de 2009, sobre el desarrollo de un espacio de justicia penal en la UE (2009/2012(INI)).

RODRÍGUEZ CARDO, I.A. “*Poder de dirección empresarial y esfera personal del trabajador.*” Profesor Titular de Universidad Interino. Universidad de Oviedo. Consejo Económico y Social del Principado de Asturias. Colección de estudios. Número 9.

RODRÍGUEZ-PIÑERO, M Y BARRA VO FERRER “*Constitución, derechos fundamentales y contrato de trabajo*”, RL, nº 1-2, 1996.

RODRÍGUEZ VEGA, “*Mobbing*”, Planeta. Colección: Planeta Prácticos. Barcelona 2002.

ROJAS MARCOS, L “*Convivir: El laberinto de las relaciones de pareja, familiares y laborales.*” Madrid. 2008 Aguilar.

RUBENSTEIN, M. y DE VRIES, I.M. “*How to combat sexual harassment at work. A Guide to Implementing the European Commission Code of Practice.*” Commission of the European Communities, Luxemburgo, 1993

RUBIO DE MEDINA, M.D.” *El acoso sexual horizontal*”. 2007. Bosch.

TARDÓN OLMOS, M.” *El estatuto jurídico de la víctima*” .Cuadernos de pensamiento político 19 Julio / Septiembre 2008.

TRAYTER JIMÉNEZ, J, “*Sanción penal-sanción administrativa: el principio non bis in idem en la Jurisprudencia*”. Poder Judicial, núm. 22, 1991.

SALIN, D., “*Ways of explaining workplace bullying: a review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment*”, Human Relations, vol. 56, núm.10, 2003.

SANCHEZ, E. y LARRAURI, E., “*El nuevo delito de acoso sexual y su sanción administrativa en el ámbito laboral*”, Tirant lo Blanch, 1999.

SANMARTÍN, J. “*La violencia y sus claves*”. Barcelona. 2004. Ariel.

SANZ-DÍEZ DE ULZURRUN LUCH, M. “*La víctima ante el Derecho. La regulación de la posición jurídica de la víctima en el Derecho internacional, en el Derecho europeo y en el Derecho positivo español*” .Anuario de Derecho Penal y Ciencias Penales › Núm. LVII, Enero 2004

SMARTT, U “*The Stalking Phenomenon: Trends in European and International Stalking and Harassment Legislation*”, European Journal of Crime, Criminal Law and Criminal Justice, Vol. 9/3 209.2001 .

SUBIJANA ZUNZUNEGUI, I.J. “*El Principio de Protección de las Víctimas en el Orden Jurídico Penal*”. 2006. Comares. Granada.

TOPA, G., GALLASTEGUI, J. A., & MORALES, J. F. (2006). “*Acoso laboral: relaciones con la cultura organizacional y los resultados personales*”. Psicothema, 18 (4).

TOPA, G., GALLASTEGUI, J. A., DEPO LO, M., & MORALES, J. F. (2007). “*Acoso laboral: meta-análisis y modelo integrador de sus antecedentes y consecuencias*.” Psicothema, 19 (1).

VALDÉS DALRÉ, F, “*Poderes del empresario y derechos de la persona del trabajador*”, RL, nº 8, 1990.

VELÁZQUEZ BARÓN, A.” *Delito de acoso Sexual*” Ed. Bosch, S.A. Barcelona 2000. Biblioteca Básica de Práctica Procesal.

WATZLAWICK, B. BAVE LAS Y JACKS ON “*Teoría de la Comunicación Humana*”. Biblioteca de Psicología. Textos Universitarios. Editorial: Herder. 1997.

YAMADA, D “*The Phenomenon of Workplace Bullying and the Need for Staus-Blind Hostile Work Environment Protection*,” . The Georgetown Law Journal, Vol.88, Number 3, March 2000, pp.475-536.

YANDRICK, R,” *Lurking in the Shadows: Workplace Bullying*”, HR Magazine, Oct. 1999, pp. 60-69.

ZAPF, D. & GROSS, C. (2001). “*Conflict escalation and coping with workplace bullying: a replication and extension*.” European Journal of Work and Organizational Psychology, 10 (4).

[www.tirantloblanch.com](http://www.tirantloblanch.com).10/03/2008.

<http://contenidos.universia.es/especiales/mobbing/concepto/inventario/index.htm>

[www.mobbing.nu/legislacion.htm#ue](http://www.mobbing.nu/legislacion.htm#ue)

[www.tirantonline.com](http://www.tirantonline.com)-10/2010

<http://vlex.com/vid/recomendacion-dignidad-mujer-hombre-15456821#ixzz16Jjuo8Fx>

[www.elderecho.es](http://www.elderecho.es)

[www.tirantloblanc.es](http://www.tirantloblanc.es)

[www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp\\_476.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_476.pdf)

[www.esade.edu/guiame/especiales/dossiers/index.php?MjAwNA%3D%3D](http://www.esade.edu/guiame/especiales/dossiers/index.php?MjAwNA%3D%3D)

[www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/021/es/1/EF10021ES.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/021/es/1/EF10021ES.pdf)

[www.ccoo.es/comunes/estatico/CSCCOO/documentos/biografiasSecretariado.pdf](http://www.ccoo.es/comunes/estatico/CSCCOO/documentos/biografiasSecretariado.pdf)

f

[www.mobbing.nu/legislacion.htm#ue](http://www.mobbing.nu/legislacion.htm#ue)

[www.derechoycambiosocial.com/rjc/REVISTA3/responsabilidad.htm](http://www.derechoycambiosocial.com/rjc/REVISTA3/responsabilidad.htm)

[www.admin.ch](http://www.admin.ch)

[www.eeoc.gov/policy/docs/harassment.html](http://www.eeoc.gov/policy/docs/harassment.html)

[www.regione.veneto.it/channels](http://www.regione.veneto.it/channels)

[www.saudeetrabalho.com.br/t-assedio.php](http://www.saudeetrabalho.com.br/t-assedio.php)

[www.ilo.org/dyn/natlex/natlex\\_browse.country?p\\_lang=en&p\\_whatsnew=201103&p\\_country=ESP](http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=en&p_whatsnew=201103&p_country=ESP)

[www.juridicas.unam.mx/](http://www.juridicas.unam.mx/)

[www.legifrance.gouv.fr/](http://www.legifrance.gouv.fr/)

[www.senat.be/www/?MIval=/index\\_senate&MENUID=21320&LANG=fr](http://www.senat.be/www/?MIval=/index_senate&MENUID=21320&LANG=fr)

[www.bailii.org/](http://www.bailii.org/)

[www.legislation.gov.uk/primary?title=mobbing](http://www.legislation.gov.uk/primary?title=mobbing)

[www.hreoc.gov.au/info\\_for\\_employers/law/index.html](http://www.hreoc.gov.au/info_for_employers/law/index.html)

[www.eoc.wa.gov.au/AboutUs/TheEqualOpportunityAct.aspx](http://www.eoc.wa.gov.au/AboutUs/TheEqualOpportunityAct.aspx)

[www.bullyonline.org/](http://www.bullyonline.org/)

[www.associazionegea.it/bibliografia\\_mobbing.htm](http://www.associazionegea.it/bibliografia_mobbing.htm)

[www.bullyonline.org/workbully/oz.htm](http://www.bullyonline.org/workbully/oz.htm)

[www.austlii.edu.au/au/special/industrial/](http://www.austlii.edu.au/au/special/industrial/)

[www.wave.org.nz/](http://www.wave.org.nz/)

[www.courts.phila.gob](http://www.courts.phila.gob)

[www.labour.gov.on.ca/english/hs/pdf/wpvh\\_gl.pdf](http://www.labour.gov.on.ca/english/hs/pdf/wpvh_gl.pdf)

[www.ohrc.on.ca/fr/issues/sexual\\_harassment](http://www.ohrc.on.ca/fr/issues/sexual_harassment)

[www.senate.gov/pagelayout/legislative/g\\_three\\_sections\\_with\\_teasers/legislative\\_home.htm](http://www.senate.gov/pagelayout/legislative/g_three_sections_with_teasers/legislative_home.htm)

[www.senate.gov/pagelayout/legislative/g\\_three\\_sections\\_with\\_teasers/legislative\\_home.htm](http://www.senate.gov/pagelayout/legislative/g_three_sections_with_teasers/legislative_home.htm)

[www.caselaw.lp.findlaw.com/scripts/getcase.pl?court=US&vol=411&invol=792](http://www.caselaw.lp.findlaw.com/scripts/getcase.pl?court=US&vol=411&invol=792)

[www.law.lexisnexis.com/webcenters/search.aspx?s=GcQRiXiKOH4=&st=bullyi](http://www.law.lexisnexis.com/webcenters/search.aspx?s=GcQRiXiKOH4=&st=bullyi)  
 ng  
[www.statelaws.findlaw.com/state-codes/](http://www.statelaws.findlaw.com/state-codes/)  
[www.hg.org/crime.html#states](http://www.hg.org/crime.html#states)  
[www.kscourts.org/](http://www.kscourts.org/)  
[www.legallawhelp.com/criminal-defense-law/codes\\_by\\_state.html](http://www.legallawhelp.com/criminal-defense-law/codes_by_state.html)  
[www.law.justia.com/codes/new-mexico/2009/chapter-31/](http://www.law.justia.com/codes/new-mexico/2009/chapter-31/)  
[www.megalaw.com](http://www.megalaw.com)  
[www.apps.leg.wa.gov/rcw/default.aspx?Cite=9](http://www.apps.leg.wa.gov/rcw/default.aspx?Cite=9)  
[www.cj-worldnews.com/spain/](http://www.cj-worldnews.com/spain/)  
[www.sweden.gov.se/sb/d/5616/l/en/pd/5616/e/3746](http://www.sweden.gov.se/sb/d/5616/l/en/pd/5616/e/3746)  
[www.microsofttranslator.com/bv.aspx?ref=Internal&from=&to=es&a=www.arbetsdomstolen.se](http://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?ref=Internal&from=&to=es&a=www.arbetsdomstolen.se)  
[www.arbetsdomstolen.se/pages/page.asp?lngID=22&lngLangID=1](http://www.arbetsdomstolen.se/pages/page.asp?lngID=22&lngLangID=1)  
[www.google.es/#sclient=psy&hl=es&source=hp&q=www.egalitesuisse.ch.&aq=&aqi=&aql=&oq=&pbx=1&fp=1&biw=1366&bih=601&bav=on.2,or.r\\_gc.r\\_pw.r\\_qf.&cad=b](http://www.google.es/#sclient=psy&hl=es&source=hp&q=www.egalitesuisse.ch.&aq=&aqi=&aql=&oq=&pbx=1&fp=1&biw=1366&bih=601&bav=on.2,or.r_gc.r_pw.r_qf.&cad=b)  
[www.ebg.admin.ch/suchen/index.html?keywords=harassment&go\\_search=Rechercher&lang=fr&site\\_mode=intern&nsb\\_mode=yes&search\\_mode=AND#volltextsuche](http://www.ebg.admin.ch/suchen/index.html?keywords=harassment&go_search=Rechercher&lang=fr&site_mode=intern&nsb_mode=yes&search_mode=AND#volltextsuche)  
[www.google.es/#hl=es&sa=X&ei=IDoTTvL3K4rdsgai87WPDw&ved=0CCoQB SgA&q=www.egalite-suisse.ch&spell=1&bav=on.2,or.r\\_gc.r\\_pw.&fp=5cbb0b347e72d518&biw=1366&bih=601](http://www.google.es/#hl=es&sa=X&ei=IDoTTvL3K4rdsgai87WPDw&ved=0CCoQB SgA&q=www.egalite-suisse.ch&spell=1&bav=on.2,or.r_gc.r_pw.&fp=5cbb0b347e72d518&biw=1366&bih=601)  
[www.vpb.admin.ch/homepage\\_fr.html](http://www.vpb.admin.ch/homepage_fr.html)  
[www.ebg.admin.ch/suchen/index.html?keywords=harassment&go\\_search=Rechercher&lang=fr&site\\_mode=intern&nsb\\_mode=yes&search\\_mode=AND#volltextsuche](http://www.ebg.admin.ch/suchen/index.html?keywords=harassment&go_search=Rechercher&lang=fr&site_mode=intern&nsb_mode=yes&search_mode=AND#volltextsuche)  
[www.justice.gc.ca/eng/dept-min/pub/har/p1.html](http://www.justice.gc.ca/eng/dept-min/pub/har/p1.html)  
[www.cnt.gouv.qc.ca/](http://www.cnt.gouv.qc.ca/)  
[www.ontla.on.ca](http://www.ontla.on.ca)  
[www.ontario.ca](http://www.ontario.ca)  
[www.scc.lexum.org/scc-eliisa/search?language=EN&documentScope=judgment&documentScope=news&documentScope=bulletin&all=SEXUAL+HARASSMENT](http://www.scc.lexum.org/scc-eliisa/search?language=EN&documentScope=judgment&documentScope=news&documentScope=bulletin&all=SEXUAL+HARASSMENT)  
[www.dirittodellavoro.it](http://www.dirittodellavoro.it)  
[www.mobbing-prima.it](http://www.mobbing-prima.it)  
[www.consigliaraparitabn.it](http://www.consigliaraparitabn.it)

www.wdl.org  
www.trp.pt  
www.dgsi.pt  
www.psicologia-online.com/colaboradores/esther/esquizofrenia1/index.shtml  
www.portalplanetasedna.com.ar/depresion.htm  
www.mujeractual.com/trabajo/discriminacion/acoso2.html  
www.corruptio.com  
www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/empl/20010529/439420ES.pdf

#### BIBLIOGRAFIA CONSULTADA NO UTILIZADA

ADAMS, A.,” *Bullying at Work — How to Confront and Overcome It*,” Virago Press, London. 1992.

AGGARWAL, A P . “ *El acoso sexual: Una guía para la comprensión y la prevención*”. Markham, ON: Butterworths, 1992.

ALDERMAN, C. 1997, ‘*Bullying in the Workplace*’, Nursing Standard, VOL. 11, NO. 35, PP. 22-26.

AMATO F., CASCIANO M.V ., LAZZERONI L., LOFFREDO A ” *Il mobbing. Aspetti lavoristici: nozioni, responsabilità, tutele*,” Giuffrè Editore, Milano, 2002.

ASCENZIA, BER GAGIO GL, “ *Bullying: el marketing social como una herramienta para el combate*”, G. Giappichelli Publisher, 2000.

ARIES P., « *Harcèlement au travail ou nouveau management* » , Villeurbanne, Éditions Golias. 2002.

AYOKO O; CALLAN V; HÄRT EL C.2 *Workplace conflict, bullying, and counterproductive behaviors*”.International Journal of Organizational Analysis; 2003; 11, 4; ABI/INFORM Global.p. 283

ADISSON N, LAWSON-CRUTTENDEN, T. “. *Harassment Law & Practice*2.1998. UK, Amazon.

AUBERT,G ET LEMPEN, K . »*Commentaire de la loi sur l’égalité* » (éd.) (2011) Editions Slatkine, Genève

BABIAK, P. “*When Psychopaths go to Work: A Case Study of an Industrial Psychopath.*” 1995: Applied Psychology: An International Review. 44(2),pp 171-188.

BALLESTER PASTOR, M. A. “*Las Directivas sobre aplicación del principio de igualdad de trato de las personas por razón de origen racial o étnico (2000/43) y por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual (2000/78)*”, en VV. AA. La protección de derechos fundamentales en el orden social, Cuadernos de Derecho Judicial 21, CGPJ, 2003.

BACHRACH, P. & BARAT Z. M.: “*The two faces of power.*”1962. American Political Science review 56.

BARON,R &. NEUMAN,J.

1. “*Workplace Aggression .The Iceberg Beneath the Tip of Workplace Violence,*”(1998) Public Administration Quarterly, Vol. 21, 446-464

2. “*Workplace violence and workplace aggression: Evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets* “. Journal of management. Volume 24, No. 3/ 1998, Pagina 391-419

3. “*Social and personal determinants of workplace aggression: Evidence for the impact of perceived injustice and the type A behavior pattern*”.Aggressive Behavior. Volumen 25, Issue 4/ 28 septiembre 1998. Paginas 281-296.

BERNET SOTO, A .”*Informe sobre el acoso sexual en el trabajo análisis de su regulación penal y extrapenal*” Noticias Jurídicas. Junio 2006. 3.

BEVILACQUA J ,” *El acoso sexual en el lugar de trabajo.*” EE.UU., Europa, Italia, editorial Franco Angeli, Milán, 2000.

BONA M., MONATE RI PG, OL IVA, U., “*Bullying: acoso en el trabajo,*” Giuffrè Editore, 2000.

BUREAU FÉDÉRAL DE L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES.” *Ça suffit. Comment se défendre contre le harcèlement sexuel au travail.*” (éd.) (1998). Berne: OFCL.

CACCAMO A., “*Mobbing: tutela attuale e recenti prospettive,*” 2000, n.18, Inserto, Diritto e pratica del lavoro, Ipsoa Editore.

CAPPELLO M.,” *Spunti dalla normativa europea per una legislazione mirata sul mobbing,*” in Atti della Camera dei Deputati, 2000.

CASILLI, A., “*Stop Mobbing, Resistere alla violenza psicologica sul luogo del lavoro,*” Derive Approdi, Roma, 2000.

CENTRO CANADIENSE PARA LA SALUD Y SEGURIDAD LABORAL". *La violencia en el lugar de trabajo*. "Tercera edición (2007), (Orden: 1-800-668-4284/905-570-8094) .

CENTRO PARA LA SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD DE ONTARIO. " *Violencia en el Trabajo y acoso: Comprensión de la ley*". Toronto: OHSB, 2010.

OHAN, A JOHN, YOLANDA M." *Acoso Sexual y Abuso Sexual : Un manual para los maestros y administradores*." Mil Oaks, CA: Corwin Press, 1996.

COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE ONTARIO ( CDHO), COMISIÓN ONTARIENNE DE DERECHOS DE LA PERSONA, (CHRC).

1. " *Derechos Humanos en el trabajo* 2,3º edición. Carswell, 2008.

2." *Políticas contra la Discriminación y acoso debido a la identidad de género* ". CDHO Toronto, 2009.

3." *Políticas contra la Discriminación y acoso debido a la identidad de género* ". CDHO Toronto, 2009.

4. " *La política sobre el acoso sexual y Género Comentarios inapropiados relacionados y Conducta* ". Toronto: CDHO, 1996, 2004.

5." *La política sobre el acoso sexual y de Género ,Comentarios inapropiados relacionados y Conducta* ". Toronto: CDHO de 2009.

COMITÉ METROPOLITANO DE ACCIÓN SOBRE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y LA INFANCIA. " *Violencia Sexual y acoso en el lugar de Trabajo* ." Toronto METRAC de 2008.

COURCY ,F .*L'agression en milieu de travail : qu'en est-il et que faire?* André Savoie 2003/2 (Vol. 28).HEC Montréal.

DAVENPORT,N.-SCHWARTZ,R.D.-ELLIOTT,G.P " *Mobbing. Emotional abuse in the American Workplace*". Ames, IO: Civil Society Publishing.(2002):

DELGA J. & A. R AJKUMAR « *Le harcèlement moral : éléments caractéristiques du harcèlement moral au regard du Code du travail et de la jurisprudence contemporaine* », Le Droit ouvrier , n° 681, avril. 2005.Paris

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA. " *Hacia un lugar de trabajo libre de conflictos y acoso* ". 2011.

DI RENZO G. GOVANNA, C, " *La violenza sessuale. Un viaggio attraverso miti, stereotipi e realtà*," Aracne, Roma, 2007.

DYER, H. “ *Adult Workplace Bullying: Comparison between Bullies, Victims, and Bystanders in Relation to Attitudes towards Bullying, Coping and Self-esteem,*” Griffith University, Brisbane (1998).

DUCRET, V & FEHL MANN, C « *Harcèlement sexuel: la réalité cachée des femmes au travail. Enquête à Genève.*” Edité par le Bureau fédéral de l’égalité entre femmes et hommes. Berne: OFCL. (1993).

DUCRET, V « *Pour une entreprise sans harcèlement sexuel: Un guide pratique.* » Genève: Georg. (2001).

DUPUIS, M (1996). “ *Sexuelle Belästigung – ein Problem mit langer Vergangenheit und kurzer Geschichte.* In: *Komitee Feministische Soziologie* “(éd.). Sexualität. Macht. Organisationen. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und an der Hochschule. Coire: Rüegger, pp. 15 à 45.

EINARSEN, S., & RAKNES, B.I. (1991). “ *Mobbing i arbeidslivet. En undersøkelse av forekomst og helsemessige av mobbing på norske arbeidsplasser* In *Mobbing in worklife: A study on prevalence and health effects of mobbing in Norwegian workplaces*”.Bergen: Forskningsenter for arbeidsmiljø (FAHS).

EINARSEN, STALE. & SKOGSTAD, A. “ *Prevalence and risk groups of bullying and harassment at work*”. . In: Zapf & Leymann (Eds.): *Mobbing and Victimization at Work* . (1996): A Special Issue of The European Journal of Work and Organizational Psychology. 2/1996.

FEDERACIÓN DEL TRABAJADOR DE ONTARIO. “ *Sube la colina: el acoso sexual en el Lugar de trabajo* ”Toronto:. OFL, 2009 .

FIELD, T. “ *Bully in Sight: How to Predict, Resist, Challenge and Combat Workplace Bullying*”, Success Unlimited. (1996).

FINCH.E. “*The criminalisation of stalking*”. 2001 .Cavendish.

FRASCHERI C.” *Mobbing. Guida alla tutela*”, Edizioni Lavoro, Roma, 2003;

FREITAS, M DE “*Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações*”. (2001),RAE Revista de Administração de Empresas , 41 (2)

FOX, S AND S, LAMONTE. “*Racial/ethnic bullying: Exploring links between bullying and racism in the US workplace*”. (2005). Journal of Vocational Behavior , Vol. 66, N° 3.

GALLAGHER, R “*I’ll be watching You*”. 2001 ,Virgen.



GARCÍA P ECHUÁN, M. “ *Ambito de prognosis y discrecionalidad en el Derecho europeo .Un estudio de la cláusula de necesidad del art. 5.2 y 3 TCE*” Minim Edicions.2002.Valencia .

GISLER, PR (2001). “ *Belästigung, sexuelle. Geschlechterpolitik im öffentlichen* “Diskurs der Schweiz 1976 bis 1996. Opladen: Leske + Budrich.

GLENN F .”*De las palabras a las armas: 'Intimidación' en Canadá*”. Ontario Health Promotion E-Bulletin, OHPE Bulletin 556, Volume 2008, No. 556.

GROEBLINGHOFF, D. & BECKER, M.” *A case study: Diagnosing the Mobbing Victim*”.2 In: Zapf & Leymann (Eds.): *Mobbing and Victimization at Work . A Special Issue of The European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2. (1996).

GOLEMAN, D. “*E motional Intelligence - Why it Can Matter More than IQ.*” London: Bloomsbury. 1996.

GOMES R EDINHA,M.R “*Assédio moral ou Mobbing no Trabalho*”, Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Raul Ventura, volume II, 2003, págs. 833 a 847 e in *Assédio moral ou Mobbing no Trabalho (Sumário)*, V Congresso Nacional de Direito do Trabalho, 2003.

GUILLOW,E; “*Harassment at work*”.2003.Jordan Publishing, 2º edición.

HIRIGOYEN M.-F.” *Malaise dans le travail. Harcèlement moral : démêler le vrai du faux* « , Paris, (2001), Éditions Syros

HIRIGOYEN M.-F. & C. BONAFONS, « *Commentaires à propos de la loi française sur le harcèlement moral au travail* », Pistes (2005).

HOLZBECHER, M (1996).” *Sexuelle Belästigung am Arbeits- und Ausbildungsplatz. Ergebnisse aus der Forschung und der betrieblichen Fortbildung.*” In: Komitee Feministische Soziologie (éd.) *Sexualität Macht Organisationen. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und an der Hochschule.* (pp. 91 à 108). Coire: Rüegger.

ISMAEL, A: BUNNMI, A,” *Harassment, bullying at violence at work: Una guía práctica para la lucha contra el abuso del empleado*”. Spiro Press; Edición 2003.UK  
JONES, E.: *Social stigma - The psychology of marked relationships*. 1984. New York: W. H. Freeman.

KARASEK, R. & THEORELL, T. “ *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*”. 1990 ,New York: Basic Book.

KAUFMANN, C & STEIGER-SACKMANN, S .” *Kommentar zum Gleichstellungsgesetz*” (Hg.). 2009.Verlag Helbling-Lichtenhahn, Basel, 602 Seiten.

KELLOWAY, KEVIN E.; BARLING, JULIAN; HURRELL, JOSÉ J. “ *Manual de la violencia en el trabajo*”. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2006.

KERNBERG, O. “*Trastornos graves de personalidad*”. Manual Moderno. México.1987.

KIESEKER. R. Y MARCHANT .T.”*Workplace bullying in Australia: a review of current conceptualisations and existing research*” . Queensland State Government .Australian Journal of Management & Organisational Behaviour, 2(5), 61-75

KIHLE, S. (1990).” *Helsefarlige ledere og medarbeidere [When management is a health risk for subordinates]*”. Oslo: Hemmets bokforlag.

KRAFFT-EBING R., *Psychopathia Sexualis*, London: Velvet Publications, 1997.

KUMMER, K. *Sexuelle Belästigung aus strafrechtlicher Sicht* (2002) Verlag Paul Haupt, Bern/Stuttgart/Wien, 143 Seiten.

LAZARUS, R. S.” *Psychological stress and the coping process.*” (1966): New York: McGraw-Hill.

LICARI, » *De la nécessité d’une législation spécifique au harcèlement moral au travail* »DS, 5/00

LE GOFF J.-P.

1. » *Que veut dire le harcèlement moral ? I. Genèse d'un syndrome* », Le Débat , 123, janvier-février. (2003)

2.« *Que veut dire le harcèlement moral ? II. Vers un nouvel imaginaire des rapports sociaux* », Le Débat , 124, mars-avril. (2003)

LENNANE, K. J.: " *Whistleblowing*": a health issue. 1993 \_British Medical Journal, 307. 667-670

LEMPEN, K.

1. « *Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et la responsabilité civile de l'employeur. Le Aperçu de la jurisprudence relative au harcèlement sexuel sur le lieu de travail* » (2007) Article paru dans: PJA Pratique Juridique Actuelle, numéro spécial, 2006/11, 9 pages.

2. « *La responsabilité de l'entreprise pour un climat de travail sexiste: commentaire de l'arrêt du Tribunal fédéral, 1ère Cour civile, du 5 février 2007*), Karine Lempen » (2008) Article paru dans: Revue de droit du travail et d'assurance-chômage, 2008, p. 115-120.

LEYMANN, H.

1. "Vuxenmobbing po svenska arbetsplat-ser. En rikstiickande undersokning med 2.428 intervjuer I Mobbing at Swedish work p[aces-a study of 2428 individuals: Frequencies}." (Delrapport 1 om frekvenser.) 1992 Stockholm: Arbetarskyddsstyrelsen.
2. "Frdn mobbning till utslagning i arbetslivet I From mobbing to expul sion in work life}." 1992 Stockholm: Publica.
3. "Manligt och kvinnligt vid vuxenmobbing. En rikstiickande undersokning med 2428 intervjuer I Gender and mobbing-a study of 2428 individuals}." (Delrapport 2.) 1992 Stockholm: Arbetarskydd-sstyrelsen.
4. "Psykiatriska hiilsoproblem i samband med vuxenmobbing. En rikstiickande undersokning med 2428 intervjuer I Psychiatric problems after mobbing- a study of 2428 individuals}." (Delrapport 3.) 1992 Stockholm: Arbetarskyddsstyrelsen
5. "Oetisk kommunikation i partiarbetet I Unethical communication in political parties"}." 1992 Stockholm: Arbetarskyddsstyrelsen.
6. "En svag grupps psykosociala arbetsvillkor i Sverige I The psychosocial work condition of a group of handicapped workers in Sweden}." 1992 Stockholm : Arbetarskyddsstyrelsen.
7. "Marketing fur qualitziierte MaBnahmen zum Abbau von psychischem Terror am Arbeits-platz [Marketing of measurements against psychoterror at work places]." In H. GeiBler (Ed.), Bildungsma-rketing. Band 4 Serie Betriebliche Bildung- Erfahrungen und Visionen. 1993 Frankfurt a.M. : Peter Lang Verlag.
8. "Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dage." European journal of work & organizational psychology, 1996, 5(2), 165-184 (Trad.: F. Fuertes) 20 gen wehren kann [Mobbing-psychoterror at work places]. 1993 Reinbek: Rowohlt Verlag.
9. "Atiologie und Hautigkeit von Mobbing am Arbeitsplatz--eine Obersicht uber die bisherige Forschung [Etiology and frequency of mobbing at work-a research review]. Zeitschrift fur Persona[forschung," (1993). 7,271-283.
10. " The Silencing of a Skilled Technician." Stockholm: 1993. Working Environment. pg 28-30.
11. "Mobbing und Psychoterror an Arbeitsplatz [ Mobbing and psychoterror at workp[aces}." (Videotape). 1995 Wien: Verlag des OGB.
12. " Begleitmaterial[ zum Mobbing-Video fInformation material for the mobbing video}." 1995 Wien: Verlag des OGB.

13. *“Hur sjuk blir man av kränkande särbehandling i arbetslivet? Diagnosstatistik över posttraumatisk stress belastning (PTSV) från de första 64 patienterna hos Sveriges RehabCenter AB Violen I*How ill does one become through mobbing at work?”. 1995 Stockholm: Arbetarskyddsstyrelsen.

14. *“The Content and Development of Mobbing at Work.”* In: Zapf & Leymann (Eds.): *Mobbing and Victimization at Work*. (1996): A Special Issue of The European Journal of Work and Organizational Psychology.

15. *“The nature and causes of bullying at work”*, International Journal of Manpower, vol. 20, núm. 1-2, 1999, pp. 16-27.

LEYMANN, H., & LINDROTH, S. *2 Vuxenmobbing mot manliga forskollärare IMobbing of male teachers at kindergartens}*”. 1993. Stockholm: Arbetarskyddsstyrelsen

LEYMANN, H. y GUSTAVSON, H.

1. *“Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders.* “Revista. European Journal of Work and Organizational Psychology, núm. 2. 1996

2. *“How ill does one become of victimization at work?”* In: Zapf & Leymann (Eds.): *Mobbing and Victimization at Work*. A Special Issue of The European Journal of Work and Organizational Psychology. 2. 1996

LIEFOOGHE, A.P.D. AND MACKENZIE, K

1. *“Accounts of workplace bullying: the role of the organization”*, (2001) European Journal of Work and Organizational Psychology 10(4): 375-392.

2. *“Explaining Bullying at Work: Why we should listen to employee accounts”* in C. Cooper, S. Einarsen, H. Hoel and D. Zapf (Eds) *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*. 2002, UK, Londres, Taylor&Francis, pp 219-230.

3. *“Voice and Power: Critically examining the uses of the term bullying in organizations’* in A. Schorr, B. Campbell and M. Schenk (2003) (eds) *Communication Research in Europe and Abroad: Challenges of the First Decade*. Walter de Gruyter.

4. *“The language and organization of bullying at work.”* 2010. Edit Administrative Theory and Praxis volumen 32 (1).

LIEFOOGHE, A.P.D.

1. *“Employee Accounts of Bullying at Work’*, International Journal of Management and Decision Making Volume 4, Number 1 / 2003. 24 – 34.

2. “*Harassment in the workplace: an introduction to the Symposium.*” 2004 British Journal of Guidance and Counseling. *El acoso en el trabajo: Una introducción al simposio.* 2004. Diario británico de Orientación y Consejería, 32, 265-268.

LUCIANO A., DI MONAC O R., OLAGNERO M., RILUTTI S.” *Decifrare le differenze. Strumenti di análisis per nuove politiche di parità tra uomini e donne,*” Editorial Angeli, Milano, 1996.

LUTGEN-SANDVIK, P. "Take this job and . . .": *Quitting and other forms of resistance to workplace bullying.* 2006, Communication Monographs, 73, 406-433.

MANZANA LAGUAR DA,R. “ *Derechos y Deberes de los funcionarios Públicos*”. Editorial Tirant lo blanc.2006

MAYHEW,C. MCCARTHY,P C HAPPELL, QUINLAN,M BAR KER .M AND SHEEHAN, M .” *The Traumatized Worker: A Concern for Employers and Employees.*” Employee Responsibilities and Rights Journal Volume 16, Number 3, 117-134, DOI

MARANO, H.E., ‘ *When the Boss is a Bully*’, *Psychology Today*, vol. 28, no. 5, 1995 pp. 58-60. *Queensland Working Women's Service*, Workplace Bullying, 1997, July.

MCCARTHY, P.

1. “*El acoso en el trabajo: Una experiencia posmoderna.*” En S. Einarsen, Hoel H., D. Zapf, y CL Cooper ,(2003). (Eds.), *El acoso y el abuso emocional en el trabajo: perspectivas internacionales en la investigación y la práctica* Londres: Taylor & Francis, pp 231 a 244.

2. “*When the mask slips: inappropriate coercion in organisations undergoing restructuring*”, in McCarthy, P., Sheehan, M. and Wilkie, W. (Eds), *Bullying: From Backyard to Boardroom*, Millennium Books, Alexandria , pp. 47-65. Trata el tema del acoso en las organizaciones

MCCARTHY, P. ET AL .” *Managerial styles and their effects on employees health and well-being.*” Brisbane.1995: School of Organizational Behavior and Human Resource Management.

MCCARTHY, P; SHEEHAN, M& WILKIE, W (Ed.). “*Bullying - from backyard to boardroom*” (1996): Alexandria: Millenium Books. Es una obra que recoge artículos sobre el mobbing/bullying and whistleblowing processes en Australia .

MCCARTHY, P., SHEEHAN, M. AND KE ARNS, D. (1995), “ *Managerial Styles and Their Effects on Employees Health and Well-Being in Organisations Undergoing Restructuring*, Report for Worksafe Australia, Griffith.

MATTHIESEN, S.B., RAKNE S, B.I., & ROKKUM, O. (1989). “ *Mobbing pa arbeidsplassen (Mobbing at work places]*.” Tidskrift for Norsk Psykologforening, 26, 761-774.

MEGLICH-SESPICO, FALEY.P, KNAPP.R.” *Relief and Redress for Targets of Workplace Bullying* “Employee Responsibilities and Rights Journal, Vol. 19, No. 1. (March 2007), pp. 31-43.

MIKKELSEN, E. G. Y EINARSEN, S.2 *Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: The role of state negative affectivity and generalized self-efficacy.*” Scandinavian Journal of Psychology, 43(5), 2002.

MILGRAM,(S.” *La obediencia a la autoridad*” Descleé de Brouwer, Bilbao . 1984.

MUSAHL, H.-P.. Y EISENHAUER, T. “ *La intimidación - social una forma extrema.Cargas en las organizaciones*” (ed.). Psicología del trabajo Seguridad. Contribuciones a la promoción de la salud y en los sistemas de seguridad(S. 142-149). Heidelberg: Asanger(2000).

NAMIE,G AND NAMIE ,R,”*The bully at work. What you can do to stop the hurt and reclaim your dignity on the job*”. Sourcebooks, 2000.

NEUMAN, J. H., & BARON, R. A. (2003). “ *Social antecedents of bullying: A social interactionist perspective.*” In S. Einarsen & H. Hoel & D. Zapf & C. L. Cooper (Eds.).

NIEDL, K

1. “*Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications.* “. In: Zapf & Leymann (Eds.): *Mobbing and Victimization at Work.* (1996):. A Special Issue of The European Journal of Work and Organizational Psychology. 2.

2.”*Mobbing y Bienestar: Implicaciones económicas, personales y en el Desarrollo*” Revista Europea de Psicología del Trabajo y Organizacional 1996 (5:2), pp 239-249.

NORMAN, K.” *Human Resources Guide to Preventing Workplace Violence,*”Canada Law Books (240 Edward Street, Aurora, Ontario) .1999.

ONTARIO INSTITUTE FOR STUDIES IN EDUCATION. Comité de Política de Prevención de Acoso .” *Política de Prevención de Acoso y procedimientos.*” Septiembre 1989.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, OIT. “*La lucha contra el acoso sexual en el trabajo*”.INSHT, Madrid, 1995.

OVERALL, S. (1995)), “ *Union demands action to stop bullying at work*”, Personnel Management, 21 September, p. 10

PAANEN, T., & VARTIA, M. (1991). “ *Mobbing at workplaces in state government (in Finnish)*.” Helsinki: Finnish Work Environment Fund.

PAMPLONA FILHO, R. “*Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego*”. [www.jusnavigandi.com.br](http://www.jusnavigandi.com.br); julho/2006;

PAMPLONA SON, R. .”*Acoso sexual MV: aspectos conceptuales* “Revista Del Trabajo, Trabajo manual doctrina - Volumen No. 100, Junio/2005.

PEREIRA, R, "A ssédio moral ou assédio no local de trabalho", Coi mbra editoriais, 2009.

PETRUCCI C., 2 *Mobbing: vecchi problemi e nuove definizioni*,” Inform atore Pirola, n.18, 2005.

PIACENTINI C,” *Violenza sessuale*. “La Legge 15 febbraio 1996, n. 66 , ed. Punto di Fuga, Cagliari, 1999

PIOTET. F. « *Emploi et travail. Le Grand écart* , » Paris, Éditions Ar mand Colin. 2007.

PIZZOFERRATO,” *Molestie sessuali sul lavoro, Fattispecie giuridica e tecnica di tutela*,” Padova, 2000

PORTEOUS,J (2002 )” *El acoso en el trabajo - la situación jurídica*", Derecho Empresarial, vol. 44 .

RAVER, J L.; NISHII, LH. "Una, dos, o tres veces más nocivo: *El acoso étnico, el acoso de género, y El acoso generalizado en el lugar de trabajo* ", Washington, DC:.. American Psychological Association, 2010.

RAVISY, *Le harcèlement moral au travail*, dalloz, Paris, 2000

RAYNER, C.

1. “*Incidence of workplace bullying*” . 1997. Journal of Community and Apllied so cial Psychology . A summ ary review of litera ture re lating to workplace .Jour nal of Community and Apllied social Psychology, 7.

2. “*The Incidence of Workplace Bullying*’, Journal of Community and Applied Social Psychology, vol. 7. 1997.

3. “*Workplace bullying: do something!*”, The Journal of Occupational Health and Safety – Australia and New Zealand, 1998, Vol. 14 No. 6, pp. 581-5.

RAYNER, C., HOEL, H. & COOPER, CL.” *Workplace bullying: What we know, who is to blame, and what can we do?*” Taylor and Francis (2002) .

RAYNER, C. & HOE L, H. ' A Summary Review of Literature Relating to Workplace Bullying', Journal of Community and Applied Social Psychology, vol. 7, 1997, pp. 181-191

RAYNER, C., Y KEASHLY, L. ( 2005). "Bullying at work:" A perspective from Britain and North America. In S Fox & P Spector (Eds.), Washington, DC: American Psychological association.

RIBEIRO P ARREIRA, I. in " O Assédio Moral no Trabalho," V Congresso Nacional de Direito do Trabalho, 2003.

ROCHA PACHECO, M DE, "O assédio moral no trabalho "O elo mais fraco". (2007) Coimbra: Almedina.

RODRIGUEZ LOPEZ, P. "El Acoso moral en el trabajo: la responsabilidad en el acoso moral en el trabajo". Edit. Dijusa. Edición: 1ª MADRID :2004.

ROHER, E., Violence in the Workplace "(1999), A CLV Special Report, Carswell (Order: 1-800-387-5164/416-609-3800) .

RUBIN, H. "Only the Paranoid survive "Amazon. 1999.

SÁEZ, M.C.-GARCÍA-IZQUIERDO M. (2001): " Violencia psicológica en el trabajo". En J. Buendía y F. Ramos (Coords.), Empleo, estrés y salud. Madrid: Pirámide Davenport et al., 2002

SALAH-EDDINE L.

1. « Le Harcèlement moral au travail : analyse sociologique », Thèse de doctorat de sociologie, Université Paris Descartes (2008).

2. " El reconocimiento del acoso laboral: una manifestación de la" psicologización "de la sociedad? "Sociología [en línea], primer texto, December 27, 2010.

SALIN, D.

1. "Formas de explicar acoso laboral: una revisión de permitir, motivar, y precipitando las estructuras y procesos en el entorno de trabajo." 2003. Relaciones Humanas, de 56 años, 1213-1232.

2. "La prevención del acoso laboral como una cuestión de gestión de recursos humanos: Las medidas adoptadas y los factores subyacentes de la organización." (2008). Scandinavian Journal of Management, 24, 221-231.

SANCHEZ MAZAS M. & G. KOUBI (dir) 2 Le Harcèlement. De la Société solidaire à la société solitaire , » Bruxelles, Éditions de l'Université de Bruxelles. (2005).



SÁNCHEZ MORÓN ,M.”*Derecho de la función publica* (6ª ED.) , Tecnos, 2011,P 256

SHEEHAN,M, BARKE R,M, MCCART HY , P.”*Analysing metaphors used by victims of workplace bullying.*”*International Journal of Management and Decision Making* Volume 5, Number 1 / 200421 – 34.T ratandose de los efectos en el lugar de trabajo de la intimidación-acoso a las persona s, se in tenta com prender la n aturaleza del fenómeno y los aspectos emocionales del problema.

SMARTT, U (2001) “*The Stalking phenomenon: trends in european and international stalking and harassment legislation,*” *European Journal of Crime, Criminal Law and Criminal Justice*, Vol. 9/3 209 .

SPIERS, C. ‘*Bullying at Work: The Cost to Business*’, *Training Officer*, vol. 32 no. 8. 1996.

SPRY, M. ‘*Workplace Harassment*’, *Australian Journal of Labour Law*, vol. 10, no. 2, 1997,pp.229-231.

THE C ANADIAN CE NTRE FOR OC CUPATIONAL HEALTH & SAFET Y .”*Violence in the Workplace: A Prevention Guide* 2(2001), (Order: 1-800-668-4284/905-570-8094).

TOOHEY, J. (1991). “ *Occupational stress: Managing a metaphor.*” Sydney: Macquarie University.1991.

THOMA.S” *Rechtsfragen der sexuellen Belästigung und des Mobblings*”) Artikel erschienen in: Zeitschrift des Bernischen Juristenvereins, 2001 Jg. 137, 24 Seiten.

TEJERO GONZALEZ,CM y FERNANDEZ DIAZ,MJ; “ *El acoso sexual en el trabajo: análisis y proupuestas de prevención*”*Revista Bordon*, bnº 59/2007.

VARTIA, M. (1996): “*The sources of mobbing - work-related factors and leadership behaviour*”. In: Zapf & Leymann (Eds.): *Mobbing and Victim ization at Work . A Special Is sue of The European Journal of W ork and Organizational Psychology*. 2/1996.

VELÁZQUEZ BARÓN, A “*Delito de acoso Sexual*”. Ed. Bosch, S.A. Barcelona 2000.Biblioteca Básica de Práctica Procesal.

VICTORIAN WORKCOVER AUTHORITY” *Proposed Code of practice for th Prevention of Bullying and Violence in the Workplace,*” December 2001 Melbourne : 2001 .

VOGEL, L, « *Harcèlement moral et législation : Pour une approche collective intégrée dans la politique de santé au travail,* » *BTS newsleter*, 19-20/02.

VOLKER R & STEFFE N K, “ *Die Mobbing-Klage*”, 2002  
Fachanwaltarbeitsrecht 307.

WYATT, J y HARE, C.” *Work abuse: How to recognize and Survive It.*” Schenkman Books, Rochester. 1997.

YOUNG, V. “*Bullying, Harassment and Stress in the Workplace.*” Nov 25, 2010.

ZAPF.D:

1. “*Organisational, work Group related and personal causes of mobing/bullying at work*”, International Journal of Manpower, vol 30, 1999.

2. “*Mobbing en Organisationen: Ein zum Überblick Stand der Forschung [mobbing en las organizaciones: Una visión general de la evidencia científica]*.” 2 (1999) Zeitschrift Organisationpsychologie, 43, 1-25

ZAPF, D. & GROSS, C. “ *Mobbing - Konflikteskalation am Arbeitsplatz [- (Mobbing la escalada del conflicto en el lugar de trabajo)]*”. Mobbing and Victimization at Work . A Special Issue of The European Journal of Work and Organizational Psychology. 2. 2000.

ZAPF, D & LEYMANN, H (Ed., 1996 ): “*Mobbing and Victimization at Work.*” “A Special Issue of The European Journal of Work and Organizational Psychology. 2

ZAPF, D, KNORZ, C. & KULLA, M. (1996): “ *On the relationship between Mobbing Factors and Job Content, Social Work environment and Health Outcomes.*” In: Zapf & Leymann (Eds.): Mobbing and Victimization at Work . A Special Issue of The European Journal of Work and Organizational Psychology. 2.

## DOCTRINA JURISPRUDENCIAL

1. STS Sala Social 23/01/2001.
2. STS 1104/2000 de 26 de junio
3. STC 129/1989, de 17 de julio.
4. STC 99/1994, de 11 de abril.
5. STC 198/2001, de 4 de octubre
6. STC 57/1994, de 28 de febrero
7. STC 186/2000, de 10 de julio.

8. STC 7/1993, de 18 de enero
9. STC 151/2004, de 20 de septiembre
10. SJS N° 2, Girona, de 19/8/02. Autos n° 374/2002
11. SJS N° 1 de Bilbao de 22/3/02
12. STSJ Cataluña Sala de lo Social, de 28/11/01 n° 9352/2001
13. SJS N° 2 de Girona de 19/8/02
14. SJS n° 2 de Girona, de 17 /9/ 2002, AS 2691
15. SJS de Navarra de 24/9/2001 n° 319/2001
16. SJS N° 2, Vitoria-Gasteiz, de 31/1/02
17. SJS núm. 3 de Albacete, de 30 /1/ 2004
18. STSJ de Madrid (Sala de lo Social, Sección 2) de 24/9/2002, n° 616/2002
19. STSJ de Andalucía (Sala de lo Social, Sección 2ª) de 11/3/2003 n° 828/2003,
20. STSJ de Navarra de 15/6/2001 n° 201/2001
21. SJS N°1, de Santa Cruz de Tenerife, de 24/2/03
22. STSJ de Navarra Sala de lo Social, de 18/5/01, n° 161/2001, rec. 134/2001
23. SJS N° 2 de Pamplona Iruña de 24/9/01
24. SJS N°3, de Vigo de 28/02/02
25. SJS N° 30,de Madrid, 18/3/02
26. SJS N° 33,de Madrid, de 18/6/01 Autos n° 298/2001
27. SJS N° 36,de Madrid, de 29/4/03
28. SJS N° 21 de Barcelona de 13/11/02
29. STSJ de Murcia de 2 /9/ 2003 n° 1006/2003, rec. 935/2003
30. AAP de Cáceres , sección penal de 29/12/2005 n° 2 78/2005, rec. 434/2005
31. SJS de Murcia de 7/3/2003
32. AAP de Vizcaya de 17 /5/ 2005
33. Auto de 19 /11/2003 del Juzgado de Instrucción n° 1 de Bilbao
34. STSJ de Cataluña de 11 /4/ 2005 n° 3064/2005, rec. 33/2005
35. SAN de 14/09/2009, Sala Contencioso-Administrativo sala7º rec. 560/2007

36. STSJ de Galicia Sección 1 de la Sala Contencioso-Administrativo, de 11/03/2009 nº 204/2009, rec. 201/2008
37. STSJ de Castilla La Mancha. Sala de lo Social de 30/01/2008 nº 153/2008, rec. 1664/2007
38. STSJ de Madrid, Sala Contencioso-Administrativo Sección Octava, de 9/06/2009 nº 1210/2009, rec. 423/2006
39. STSJ de Galicia Sección 001 de la Sala Contencioso-Administrativo de 19/12/2007 nº 1220/2007, rec. 393/2007.
40. STSJ de Galicia Social Sección Primera de 04/02/2009 nº 433/2009, rec. 5755/2008
41. STSJ de la Comunidad Valenciana sección 2º de 15/9/2001 nº 1185/2006, rec. 1423/2003
42. STSJ de Castilla La Mancha Social sec. 1ª de 15/05/2008 Nº 777/2008, rec. 802/2007
43. STCE de 09/12/2008 Sala Primera Sala 6ª, S 9-12-2008, nº T-136/2007
44. STSJ de Castilla-León sede en Valladolid Contencioso-Administrativo sec. 3ª, S 6/2/2009, nº 302/2009
45. STSJ de Castilla La Mancha Social de 17/05/2007 nº 847/2007, rec. 2018/2006
46. STSJ de Castilla-León sede en Burgos Contencioso-Administrativo sec. 1ª, de 19/12/2008 nº 611/2008, rec. 201/2008
47. STSJ de Cantabria Contencioso-Administrativo 18/07/2008 nº 585/2008, rec. 95/2008
48. STSJ de Castilla-León sede en Valladolid Social Sección 1ª de 28/02/2005 nº 226/2005, rec. 226/2005
49. STSJ de Cataluña Social. de 20/06/2005 nº 5532/2005, rec. 387/2005
50. STSJ de Aragón Sección Primera Social, de 07/07/2010 nº 521/2010, rec. 443/2010
51. STSJ de Castilla La Mancha Social sección 1º de 6/09/2004 nº 1191/2004, rec. 623/2004
52. STSJ de Madrid Sección Segunda Social de 07/11/2006 nº 839/2006, rec. 3209/2006
53. SAN Sala Contencioso-Administrativo sec. 3ª, S 29/4/2010, rec. 213/2008

54. SAN Sección Séptima Contencioso-Administrativo, S 11/10/2010, rec. 5/2008
55. STSJ Comunidad Valenciana, Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 3ª, de 25/9/01 nº 1355/2001, rec. 40/1998
56. STS de 9/ 3/1996 Sala Contencioso-Administrativa Sala 3 Sección 4-, rec. 3754/1991
57. AAP de Madrid de 12 /2/ 2007.Sección penal nº 128/2007, rec. 253/2004
58. SAN de Albacete de 6 /3/2007,sección penal nº 45/2007, rec. 246/2006.
59. AAP de La Rioja de 12 /4/200 5, sección primera nº 76/2005, rec. 98/2005.
60. Auto de la Audiencia Provincial d e Albacete de 12 /5/ 2 005 sección primera nº 61/2005, rec. 82/2005
61. AAP de Barcelona de 15 /9/ 2003 sección primera rec. 188/2003
62. AAP de Álava de 19 de octubre de 2006 sección primera,nº 99/2006, rec. 94/2006
63. STC 53/1985, 120/1990, 214/1991, 85/1992 nº 136/1990, BOE 181/1990, de 30 /7/ 1990, rec. 851/1988
64. STC 35/1996 nº 276/1996, rec. 4443/1995
65. STC 74/2007 , de 16/04/2007, Sala Segunda
66. SSTC 119/ 01 de 21 /11/ 2001, nº 207/2001, BOE 279/2001, rec. 1515/1998
67. STSJ de Valencia de 13 /6/2006, sala de lo Social,.Sección 1º nº 2070/2006, rec. 1207/2006
68. STSJ de Aragón de 22 /12/ 2005 ,s ala de lo social, ,nº 1146/2005, rec. 1020/2005
69. STC 160/2007, de 2 julio nº 160/2007, BOE 185/2007, de 3 de agosto de 2007, rec. 7142/2004
70. STC 196/2006, de 3 julio
71. SAN de 14/09/2009, S ala Contencioso- Administrativo sec. 7ª, S 14-9-2009, rec. 560/2007
72. STS Sala Quinta Militar de 21/10/2009Rec. 42/2009
73. STS Sala Quinta Militar, de 18/11/2008, Rec. 25/2008
74. STS Sala Quinta Militad, de 17/1/2006.Rec. 99/2004

75. Auto de 24/10/2003 Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 18 de los de Madrid
76. STSJ de 21/11/2006 de la Comunidad Valenciana Contencioso-Administrativo sec. 2ª, nº 1185/2006, rec. 1423/2003
77. STSJ de Madrid Sala de lo Social sec. 1ª, S 20/3/2003, nº 160/2003, rec. 791/2003
78. STSJ de Cataluña Sala de lo Social sec. 1ª, de 13/12/2007 nº 8840/2007, rec. 910/2006
79. STSJ de Madrid, sala Contencioso-Administrativo sec. 9ª, de 07/10/2008 nº 1479/2008, rec. 433/2005
80. STSJ de Madrid Sección Segunda Social de 07/11/ 2006 nº 841/2006, rec. 4216/2006
81. STSJ de La Rioja ,Sala de lo Social de 02/09/2009 nº 229/2009, rec. 235/2009
82. SJS Nº 2, Vitoria-Gasteiz de 31/1/2002
83. STSJ Comunidad Valenciana, Sala de lo Contencioso-Administrativo, sección tercera nº 1355/2001, rec. 40/1998
84. STSJ Navarra de 15/6/2001 nº 201/2001
85. STSJ de Navarra, de 30 /4/ 2001 (Rº. 148/2001), nº 143/2001
86. STSJ de Navarra, de 30 /4/2001 nº 143/2001 (Rº. 148/2001), de 18 de mayo de 2001 (Rº. 134/2001), y de 15 de junio de 2001, AS 230916
87. STSJ de Galicia, sala de lo social, de 26/04/2005, recurso de Suplicación núm. 1410/05
88. STSJ de Andalucía (Granada) Sala de lo social, de 9 /7/ 2002 nº 2210/2002, rec. 1047/2002
89. AAP sección penal de 6 /5/ 2004 Nº 201/2004, rec. 964/2003
90. Auto de 19 /10/ 2002 del Juzgado de Instrucción nº 8 de Granada
91. AAP de Guipúzcoa, sección penal, de 22 /12/ 2004 rec. 3219/2004
92. STSJ de Navarra Sala Social de 30 /4/2000 y 18 /5/ 2000
93. STSJ de Madrid Sala de lo Social de 20/03/2003 nº 160/2003, rec. 791/2003
94. STSJ de Castilla La Mancha Social de 17/05/2007, Nº 154/2007
95. STSJ Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas Sala Tercera de 18/10/2001 nº T-333/1999

96. STSJ de Castilla-León sede en Burgos Contencioso-Administrativo sec. 2ª, de 16/02/2009 nº 72/2009, rec. 66/2008
97. STSJ de Aragón Sección Primera Social de 07/07/2010 nº 521/2010, rec. 443/2010
98. STSJ de Madrid Sección Segunda Social, de 30/09/2004 nº 834/2004, rec. 4379/2004
99. STSJ Galicia, sala de lo social de 8/4/2003 rec. 518/2003
100. STSJ de Cataluña, sala de lo social de 11/6/2003, nº 3736/2003, rec. 8186/2002
101. AAP de Guipúzcoa de 29 /3/ 2007 nº 2045/2007, rec. 2017/2007
102. STSJ de Galicia, sala de lo social de 15 /9/ 2005 rec. 3159/2004
103. STSJ de Madrid, Sala de lo Social de 11 /10/ 2004 nº 851/2004, rec. 4579/2004
104. STSJ del País Vasco, Sala de lo social de 11 /10/2004 nº 531/2002, rec. 163/2002
105. STSJ de 3 /4/ 2002, de Madrid, sala de lo social, de 26 /2/ 2002 nº 211/2002, rec. 6305/2001
106. STSJ de Madrid de 5 /2/ 2004 nº 55/2004, rec. 6548/2004
107. STSJ de Andalucía en Sevilla, Sala de lo Social de 9/10/2003 nº 3084/2003, rec. 1761/2003
108. STSJ de La Rioja ,Sala de lo social, de 12 /5/ 2006. nº 177/2006, rec. 188/2006
109. Sentencia Audiencia Nacional , Sala Contencioso-Administrativo sec. 7ª, S 14/9/2009, rec. 560/2007,
110. STSJ de Cataluña Social, de 10/12/2002 nº 7879/2002, rec. 6707/2002
111. STSJ de la Comunidad Valenciana , sala de lo Social de 10/10/2007, nº 3026/2007, rec. 2850/2007
112. STSJ Tribunal Superior de Justicia de Madrid Sala Contencioso-Administrativo Sección Octava de 09/06/2009 N° 423/06
113. STSJ de Cataluña Social 11/06/2002 rec. 1587/2002
114. STSJ de Castilla-León sede en Valladolid Social sec. 1ª, S 6/5/2009, nº 454/2009, rec. 454/2009

115. STSJ de Canarias, Sala de lo Contencioso- Administrativo de Santa Cruz de Tenerife, de 27.2.03 nº 158/2003, rec. 701/2000
116. Sentencia Audiencia Nacional , sala de lo Contencioso- Administrativo sec. 5ª, de 10/10/2007, rec. 80/2007
117. STSJ de Castilla La Mancha sala de lo Social de 15/05/2008 nº 777/2008, rec. 802/2007
118. STSJ de Cataluña sala de lo Social sec. 3ª, de 2/5/2006 nº 302/2009, rec. 556/2008
119. STSJ de Galicia sala de lo Contencioso-Administrativo de 25/11/2009 nº 1034/2009, rec. 246/2006
120. STSJ de Castilla-León sede en Burgos, sala de lo Social de 01/04/2009 nº 226/2009, rec. 161/2009
121. STSJ de Islas Canarias sede en Santa Cruz de Tenerife Contencioso-Administrativo Sección Primera de 29/05/2007 nº 126/2007, rec. 110/2006
122. STSJ de Castilla La Mancha, sala de lo Social de 06/09/2004 nº 1191/2004, rec. 623/2004
123. STSJ de Madrid Sección Segunda Social nº 839/2006, rec. 3209/2006 de 07/11/2006
124. SAN , sala de lo Contencioso-Administrativo de 29/04/2010 Rec. 213/2008
125. Auto de 24/10/2003 Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 18 de los de Madrid
126. STS de 30/01/2008 Sala Cuarta Social rec. 2543/2006
127. STSJ de Madrid Sección Segunda Social, de 14/09/2004 Rec. 3790/2004
128. STSJ Castilla-La Mancha, sala de lo social, de 28.5.02 nº 957/2002, rec. 434/2002
129. Sentencia del Juzgado de lo Social Nº 27, de Madrid, sentencia 507/2002
130. STSJ de Madrid(Sala de lo Social, Sección 5ª), de 8 de octubre nº 859/2002
131. Sentencia 20/06/2005 Tribunal Superior de Justicia de Cataluña Social, nº 5532/2005, rec. 387/2005



132. STC de 16/04/2007, Sala Segunda nº 74/2007
133. SJS Nº 27, de Madrid, sentencia 507/2002
134. STSJ Madrid Sala de lo Social, Sección 5ª, de 8/10/2002 nº 859/2002
135. STS de 9/6/1998, sala cuarta nº 785/98
136. STSJ de 22/02/2007 del de Castilla-La Mancha. Recurso de suplicación número 1662/2005
137. STSJ de Galicia Sección 001 de la Sala Contencioso-Administrativo de 11/03/2009 nº 204/2009, rec. 201/2008
138. STSJ de Galicia Sección 001 de la Sala Contencioso-Administrativo nº 1220/2007, de 19/12/2007, Rec. 393/2007
139. STSJ de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social de 06/09/2004 nº 1191/2004, rec. 623/2004
140. STSJ de 14/5/2007 Galicia, Rec. 4705/2006 (Tol 1105783)].
141. STSJ de 7/3/2006 de Madrid, Rec. 338/2006.
142. STSJ de 29/1/2003 de Andalucía/Sevilla, Rec. 3429/2003
143. STSJ de 29/9/2005 de Canarias las Palmas, Rec. 1078/2004
144. STSJ de 27/3/2003 Madrid, Rec. 649/2006
145. STSJ de 27/9/2006 Comunidad Valenciana, Rec. 2058/2005
146. STSJ de 7/6/2006 de Madrid, Rec. 338/2006
147. STSJ de 12/12/2006, de Galicia Rec. 5495/2001.
148. STSJ de 5/7/2000 de Cataluña, Rec. 5886/2000
149. STSJ de 25/5/2004 de Madrid, Rec. 506/2004.
150. STSJ de 24/5/2006 de la Comunidad Valenciana (Rec. 766/2006)
151. STSJ de 15/5/2006 de Cataluña, Rec. 8713/2005
152. STSJ de 29/9/2005 Canarias/Las Palmas, Rec. 1078/2004 (Tol 750395)
153. ATS Sala Segunda Penal de 06/05/2010 rec. 2208/2009
154. STC de 13/12/1999, nº 224/1999 (ED 40149)
155. STSJ de 27/5/2005 de Galicia de 27/5/2005 (Rec. 5354/2004)
156. STSJ de 29/4/2005 de Galicia, Rec. 1507/2005 (Tol 655211)
157. STSJ de 25/1/2005 de Madrid, rec. 5048/2005

158. STSJ de 29/05/2007 de Islas Canarias sede en Santa Cruz de Tenerife Contencioso-Administrativo Sección Primera nº 126/2007
159. STSJ de 11/03/2009 de Galicia Sección 001 de la Sala Contencioso-Administrativo, nº 204/2009, rec. 201/2008
160. STS de 23/7/2001, Sala III Contencioso-Administrativo, rec. 3715/1997
161. STSJ de 25/9/2001 Valencia, Sala 31, Sección 3a, rec 230/01
162. STSJ 27/2/2003 de Islas Canarias sede en Santa Cruz de Tenerife Contencioso-Administrativo nº 166-2003
163. STSJ 06/02/2009 de Castilla-León sede en Valladolid Contencioso-Administrativo nº 302/2009 Recurso de apelación número 556/08
164. STSJ de 27/10/2004 de Galicia rec. 4014/2004
165. STS de 12/6/01 sala de lo social, rec. 3827/2000
166. STS de 11/3/2004 sala de lo social, rec. 130/2002
167. STS, sala de lo social, de 28/2/2000 rec. 2346/1999 y de 23/3/2000 rec. 362/1999
168. STSJ de 04/02/2009 de Galicia Social Sección Primera nº 496/2009, rec. 5581/2008
169. STSJ de 21/11/2006 de la Comunidad Valenciana Contencioso-Administrativo nº 1185/2006, rec. 1423/2003
170. STSJ de 11/06/2002 de Cataluña, sala de lo Social, nº 4393/2002, rec. 1587/2002
171. STSJ de 09/06/2005 de Andalucía sede en Sevilla Contencioso-Administrativo sec. 2ª, S 9-6-2005, rec. 571/2003
172. STSJ de 04/06/2008 de Cataluña Contencioso-Administrativo sec. 4ª, S 4-6-2008, nº 441/2008, rec. 1227/2003
173. STSJ de 05/03/2010 de Castilla-León sede en Valladolid sala de lo Contencioso-Administrativo sec. 1ª, S 5-3-2010, nº 573/2010, rec. 780/2009
174. STS de 28/11/2007 sala de lo Penal nº 1090/2007, rec. 10189/2007
175. SAN de 29/04/2010 sala de lo Contencioso-Administrativo sec. 3ª, S 29-4-2010, rec. 213/2008

176. STSJ de 30 /5/\_2001 de Cataluña sala de lo social nº 4711/2001
177. STSJ de 18 /5/ 2001 de Navarra, sala de lo soci al, nº 161/2001, rec. 134/2001
178. STSJ de 30 /4/ 2002 del País Vasco sala de lo social rec. 592/2002
179. STSJ de 30 /4/2001 de Navarra, nº 143/2001, rec. 148/2001
180. STSJ de 2/9/2003, de Murcia , sala de lo social nº 1006/2003, rec. 935/2003
181. STSJ de 9 /10/ 2003 de Andalucía en Sevilla, sala de lo social nº 3084/2003, rec. 1761/2003
182. STSJ de 5 /2/ 2004 de Madrid, sala de lo social nº 153/2004, rec. 5829/2003
183. STSJ de 3 /4/ 2002 de Madrid, Sala de lo social nº 211/2002, rec. 6305/2001
184. SJS nº 2 de Pamplona, de 24 de septiembre de 2001, AS 3192
185. STSJ de 8 /5/ 2002 de Cataluña, nº 3614/2002, rec. 1102/2002
186. ATS de 25/10/2005 Sala Cuarta Social rec. 3363/2004
187. STSJ de Galicia de 24 /1/ 2000 ,sala de lo social, rec. 5818/1996
188. SJS Nº 21 Barcelona, Nº 824/91
189. STSJ de la Com unidad Valenciana Sala de lo Social , de 19/02/2004 Nº 534/2004, rec. 3961/2003
190. STSJ de Cantabria sala de lo Social , de 13/04/2009 nº 305/2009, rec. 244/2009.
191. STSJ de Galicia, sala de lo Social de 02/10/2001 rec. 4167/2001
192. STC 224/1999, de 13/12/1999 Tribunal C onstitucional Sala Segunda
193. STC 136/2001 , de 18/06/2001 Sa la Segunda nº 136/2001, BOE 170/2001, de 17 de julio de 2001, rec. 871/1997
194. STSJ Murcia de 16 de marzo de 1998 nº 331/1998, rec. 797/1997
195. STS (Social) de 13 de octubre de 1989
196. STC de 18/06/2001 Sala Segunda nº 136/2001 ,
197. SSTC 224/1999, BOE 17/2000, de 20 de enero de 2000, rec. 892/1995 y 136/2001nº 136/2001, BOE 170/2001, de 17 de julio de 2001, rec. 871/1997

198. SJS N° 21 Madrid, 22/2/1995 N° 65/95 y SJS N° 29 Madrid, 30 /5/ 1995 N° 291/95
199. SJS N° 3 de Cádiz, 15/3/1995 N° 74/95
200. STSJ de 23 /8/ 1994, de Galicia Sala social, Apelación N ° 3141/94,
201. STC de 13 /12/1999 n° 224/1999, BOE 17/2000, de 20 de enero de 2000, rec. 892/1995
202. STSJ de 17/02/1995 De Galicia Sa la de lo Social. Recurso de Suplicación N° 354/1994.
203. STSJ de 20/01/1995 de Galicia Sala De Lo Social Recurso De Suplicación N° 4522/1994
204. STSJ de 23/07/94 De Galicia Sala De Lo So cial. Recurs o De Suplicación N° 3141/1994
205. STSJ de 20/09/1996 De Galicia Sa la de lo Social. Recurso de Suplicación N° 4196/1996
206. STSJ de 03/11/1997 de la Com unidad Valenciana.Sala D e Lo Social. Recurso de Suplicación N° 3374/1996 n° 2699/1997
207. STSJ de 29/05/1997 de Madrid S ala de lo Social. Recurso de Suplicación N° 481/1996
208. ATS de 01/12/2005 Sala Segunda Penal rec. 2613/2004
209. STSJ 22/12/1997 de B aleares Sala de lo Social. Recurso de Suplicación N° 511/1997
210. SAP de 08/06/2009 de Albacete, Sección Penal rec. 20/2009
211. SA de a 11/01/2006 León , sección Pen al 11/01/20 06 rec. 205/2005
212. STSJ de 11/06/2002 de Cataluña , sala de lo Social n° 4393/2002, rec. 1587/2002
213. Sentencia 07/11/2006 Tribunal Superi or de Justicia de Madrid Sección Segunda Social n° 839/2006, rec. 3209/2006
214. STS, Sala 1ª, 6.12.1912
215. STSJ Cataluña del 21.02.02 n° 1484/2002, rec. 4770/2001
216. STSJ de Aragón, Contencioso - Adm inistrativo, 24.02.01 n° 205/2001, rec. 1028/1996,
217. STS de 22.03.02,sala de lo Social, , rec. 2231/2001

- 218. Sentencia de 27 de mayo de 2003 Juzgado de lo Social nº 4 de Gipuzkoa,
- 219. STSJ Baleares, Palma de Mallorca Sala de lo Social 30/06/00.  
Recurso de Suplicación Nº 192/2000 nº 399/2000
- 220. SAP Murcia, 21/09/1998 Nº recurso 82/1998
- 221. SAP Teruel de 9/02/99 Nº recurso 7/1999
- 222. Sentencia 21/09/2009 Tribunal Superior de Justicia de Islas Baleares Social nº 375/2009, rec. 365/2009
- 223. STS de Extremadura , sala de lo Social, de 20/3/03,nº 184/03,  
rec118/03.

## 11.VOCABULARIO

AAP:Auto de la Audiencia Provincial.

ACAS:Servicio Consultivo Británico para la Conciliación y el Arbitraje .

AEAT: Agencia Estatal de la Administración Tributaria .

ATS: Auto del Tribunal Supremo.

ADEA: ley de Discriminación por Edad en el Empleo de 1967.

Art: Artículo.

CC.Codigo Civil.

CE: Comunidad Europea.

CEE: Comunidad Económica Europea.

CIE-10.Décima Revisión de la clasificación internacional de enfermedades.

Court du travail:corte de trabajo.

CO: Código de obligaciones.

CSRA :Ley de Reforma de la Función Pública de 1978 .

DSM IV: Manual diagnóstico de los trastornos mentales, de la Asociación Americana de psiquiatría. EBEP :Estatuto Básico del Empleado Público.

EEOC. The U.S. Equal Employment Opportunity Commission: Comisión para la igualdad de oportunidades en el empleo de Estados Unidos.

EPA: Ley de Igualdad Salarial .

ESADE: Universidad de Barcelona.

ET. Estatuto de los Trabajadores.

Emotional Abuse in the workplace :Abuso Emocional en el lugar de trabajo.

FET : Fair Employment Tribunal.

F.D. Fundamento de derecho.

F.J.Fundamento Jurídico.

GINA: Ley de no discriminación por Información Genética de 2008 .

Harassment: Acoso .

Harcèlement moral: Acoso moral.

Harcèlement sexuel : Acoso sexual.

Hostile work environment: ambiente de trabajo hostil.

IGAE: Intervención General de la Administración del Estado.

LCT. Ley de Contrato de Trabajo.  
 LFCE: Ley de funcionarios civiles del Estado.  
 LMFAOS: Ley de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social .  
 LMRFP: Ley de medidas para la Reforma de la Función Pública  
 LOPJ: Ley orgánica del poder judicial.  
 LPRL : Ley de procedimiento laboral.  
 LRJPAC: Ley de régimen jurídico de las administraciones públicas y del  
 procedimiento administrativo común.  
 Molestia sexual: Acoso laboral sexual.  
 Mobbingbegriff: acoso laboral.  
 MSPB: Sistemas de Mérito de la Junta de Protección  
 NRS: Estatutos Revisados de Nevada.  
 NSW: New South Wales Anti-Discrimination Act  
 OIT; Organización Internacional del Trabajo.  
 OMS: Organización Mundial de la Salud.  
 ONU: Organización de las Naciones Unidas.  
 OPM: Oficina de Administración de Personal .  
 OSC: Oficina del Consejero Especial  
 OUA: organización para la unidad africana.  
 RAE : Real Academia Española.  
 RCW: Código Revisado de Washington  
 RRHH: Recursos Humanos.  
 SAN: Sentencia de la Audiencia Nacional  
 Sexual Harassment :Acoso sexual.  
 Sexuella Intimidation På Arbetsplatsen : acoso sexual en el trabajo.  
 Sexuelle Belästigung: acoso sexual,  
 SJS: Sentencia del Juzgado de lo Social.  
 Stalking: hostigamiento, acoso.  
 STC: Sentencia del Tribunal Constitucional.  
 STCE Sentencia del Tribunal de la Comunidad Europea.  
 STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia .  
 STS: Sentencia del Tribunal Supremo.  
 Tribunal du travail: Tribunal de trabajo.  
 TEDH: Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

TRET: Texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores.

REC: recurso.

SA: South Australia Equal Opportunity Act

UE: Unión europea.

USC: Constitución de los Estados Unidos.

WA. Western Australia Equal Opportunity Act

WAC: Washington Administrative Code

Workplace Bullying :violencia en el lugar de trabajo.





## 12.- SUMMARY

### 1.INTRODUCTION

To initiate this Project of investigation, it is necessary before to show and study in Spain the different meanings and names of mobbing harassment, biased work, pressure etc. so that first of all, we appreciate that those concepts come from psychological, psychiatrically and social fields than picked up by the juridical area, first by legal law, administrative and civil, than by the penal, in order to fulfil the normative vacuum existing in the penalty area until its inclusion in 2010 reform of the article 173.1 from penalty code, concerning harassment crime.

Once observed /studied the concepts of harassment by a transversal and multidisciplinary method and to avoid mistakes of qualifications concerning other kind of conducts it is necessary to tell apart between what we call moral harassment and which not and concerning others similar conducts fall into trap of considering them as an activity of harassment.

In that way, we must distinguish between mobbing because of stress, bad management, or arbitrary exercise of the companies power, burnout syndrome, psychic disorders such as schizophrenia and depression, the bullying, the harassment (even though and until the beginning of the nineteen decade, the term to describe mobbing at workplace was harassment translated into Spanish as hostigamiento, also established in different countries, as we will analyze later) the whistleblower, the Ijime and the Karhoshi.

Having made the approach about mobbing concept, it will be transferred to the contrastive law using a transversal method of recompilation of authors experts on the subject, the concrete legislation and law legally constituted and existing on that subject in: Sweden, Belgium, Switzerland, Finland, Norway, USA (in this case as much as federal and state laws), England, Ireland and Wales, Australia, France, Italy, Canada, Portugal and Spain.

Once previously analyzed we introduce in the concrete regulation of harassment in the Spanish public administration as well as disciplinary level labour administrative and penalty.

It is not unaware to this thesis the author's personal experience which allowed to base the following work on law administration as integrant of public administration don't have however a general regulation but it's own and singular that when studied specifically and relative to other Spanish public administrative areas such as military or university showed/ demonstrated kind of group activity generally took place in so-called enclosed areas which means those public administration on which institutional life keeps isolated on good measures in the society where serves and where integrated.

The present work distinguish, between a national or regional level in administrative area Likewise differences nor native plans are studied into military administration by considering the normative regulation applicable -put into practice- to the different forces and security bodies of state with a clear distinction between military area making it extendable to university in order to analyse justice administration, differentiating specialities of magistrates, judges, court registrar, fiscal representative ministry, court officers, and staff attached to such as forensic surgeon.

We carry on a detailed analysis of the law of the established document by the supreme court when law interpreted and applicable costumes and general bases of the right and since in the matter object of this thesis the substantive activity is essential in front of a lack uniform definition included between many and various jurisdictions also for the denomination of constructive conducts of labour harassment or mobbing identified subjects determination of the civil responsibility issued from unlawful conducts and as part of the title thesis considered transcendental as protection for the victim and as a punishment for the guilty the identification of tools proofs of mobbing and its valuation when it comes time to court deliver judgement condemnation.

At last, we expound induced conclusions.

Finally, we proceed to overviewing the biographical also even without used mention in the present thesis. To oneself identified through archive of administrative

body, date, and resolution number when has been possible of the dictated sentence in Spain with others effects dictated by administrative bodies as such as viewed.

## 2 .OBJECTIVES

The thesis project deals with:

First: The object of the thesis is the analyse of previous legislatives and precedent through the determination of the regulatory level of mobbing phenomenon into Spanish public administration.

Second: The methodology used consists in comparative analysis of North American regulatory and its European adaptation of mobbing phenomenon so as to extract conceptual legal categories for the comparison with those Spanish legal ordinations. To this effect we make an analyse of the factual casuistry and its normative regulation of the phenomenon on the grounds of the actual social, politics and legal situation.

Third: The evolution of the phenomenon from private company originally until public area .This evolution includes from the study stated date in United States as much as genius version until literary legal, medical and regulation treatment in through different countries which gradually incorporated to the legal treatment mobbing and without confirm the concluded treatment in any mentioned fields.

Fourth: Analysis of several manifestations and developments which joined in areas such as the studied case in the present work of public administrations. In this sense the present thesis pretends to stand out that commission modality comes overflowed regulations costs of it repression which can't break through unification of principals allowing the access to clear legal concepts and even conceive them , to allow identification for it repression the variable regulations modalities the in progress, aggressor develops each day.

This circumstance is not new, in legal regulation, this, commission activity always goes before legal regulation becomes relevant in inquiry conducts, mobbing modalities, creating several situations in which the aggressor without punishment, because of acting in empty legal spaces hard to fulfil for rules of integration ordainment.

In our country, this phenomenon of regulation vacuum of different modalities of work harassment, was kept since organic law 5/2010, of the 22nd of June since being modified organic law 10/1995 of the 23rd of November, from the criminal code (BOE-Number.152 Wednesday 23 of June of 2010, Sec I.Pag.54811) introducing it into crimes tortures and against moral integrity, the workplace harassment conduct or understanding as psychological harassment humiliating into any work activity or state making feel harass to whom suffer it, this can take the form of provoking grave offensive situations engineered towards person integrity. For that, remains incorporated to our legal ordainment, those harassment conducts occurred on the work atmosphere private relationship or public once, by introducing the mentioned organic law 5/2010, the second paragraph incidental clause 1 of article 173 of penal code in force, to forecast this distinction.

What have been done previously, legislative method reform established by the organic law 5/2010 left outside its regulation a wide diversity of communal laws which could have been better protected.

This diversity width of unprotected communal laws/properties the once that concerns these commission modalities are withy than those included in the new one.

In the present work, great importance is giving to the different typologies of commission subjects as well to psychological process of actions we also analyse if these conducts are made of pathological gnoseologic entities or where necessary, if his conduct could be settled in attenuation or exoneration stipulated in the penal code. To that effect a study is done about the evolution of the concept from psychiatric, psychological areas until the reception into penal right.

Likewise, considered necessary, the investigation into the existence or not of a specific typology of the victim, trying to research why always will be male and never

someone else who bears harassment of the subject oneself; which means how strongly the victim is considered a really contributor subject not attributable to the subject.

Just like that, concerning the victim, be unavoidable to scan protective legislations in itself just like, in reparation process, since in lots of cases, we followed and still following administrative channel for its disciplinary correction and the labour jurisdiction administrative litigious, civil or penal, for the purpose of an economic reparation quantifying deduced diverse damages, not only psychological ones but also to all those other kind produced to the victim, within excluded procedures fastest growth, is hereby incorporated of what we called by restorative justice which include in its development mediation process.

The mobbing regulation, repression and prevention, correspond in our juridical state and by constitutional imperative (article 9.2 Spanish Constitution: "the public mediation and intervention in social relationships correspond to the public powers.") As well as it correspond to the legislative and executive branch, regarding the serious social question of workplace harassment, politics had to accept an assignment to foresee and penalise criminal conducts including mobbing, so only the courts can suppress such behaviour thereby protecting the whole society principally in the article 10.1 of constitutional text dedicated to human dignity such a fundamental right guarantee to that one regulation of 2010 (honour, integrity, work right ...) for that reason, the content of rule of law would have been increased and concreted to do not turn to undetermined legal concepts to include in standards those punishable conducts in any case had to contain in its general characteristics giving that each situation suffering psychological harassment in public administration, had to be attended by jurisdictional way into specific casuistry.

Equally, and in my opinion, the legislative method introduced wrongfully this criminal modality into a title: "of tortures and other crimes against human integrity" making difficult in great measure the contextual meaning of legal rights at risk, once done in the epigraph crimes so heterogeneous as crimes against moral integrity, degrading treatment, physical abuse and forcible restraint, police comportment

The disciplinary regulation of mobbing conducts phenomenon in the bosom of different public administrations is so extensive and heterogeneous as could divers normative regulation producing a lack of systematic unit similar to the one that governs the criminal law. This situation provokes that in certain cases may regulation sectorial and territorial don't exist o suppositions of fact of a different way according to the territory producing with it in my opinion a violation of the Article 1 of the Spanish Constitution, on having remained regular suppositions be equal in a different way.

Fifth: As for the test of the activity delictual it endures the normative budget of mobbing caused by its concretion jurisdictional had been facts happened kept in private, and just been reproduced for judgement to slant expert proofs that must turn in view of the character intangible of the action in the purpose of seeing psychological effects suffered by the victim or in his case to psychopathological perturbations of the active subject of this kind of conducts. This way the evidential activity it contains necessarily the expert opinions so much of the active subject like passive one, had to be near concretion of the psychological proofs applicable on the active subject limits of charges of those conducts in order that subjects with full comprehensive capacity of the scope that his acts have on the victim don't remain excluded of penalty and this kind of conducts they deserve under the pretext of presenting psychic disorders that must be valued by the judicial activity without being worth that the judicial decisions rest exclusively on clinical concepts so thin the conducts that the activity of the mobbing endures are necessary to frame them not only in criteria I medicate legal but in the social spaces of pacific conviviality that the right forced to guarantee.

In the development of the activity for restoring the rights of the victim, not always opting for the legal channel. In the public administrative area, and inside administrative processes, could be settling on, through a set aside corresponding recourses those criminal circumstances with that it could defined the activity reach of the active subject of the conduct, and once established, to decide which is the appropriate jurisdictional channel for protection of victim rights. In this sense, the result of the proof obtained in the area of the administrative process may be used in subsequent criminal process when limits of the active subject occupy factual budgets provided in criminal code.

Into the evidential activity of this kind of conducts, no to exclude these testimonial proof which can give information about criminal activity especially of all those comments or verbal manifestations which can constitute assumptions, mistakes or offense or criminal defamations, slander or without being such kind assumptions will represent in this case a responsible activity of the victim. In this sense victim declaration becomes essential with the limits required in the crime area when the proof is based exclusively in such declaration.

So, this thesis tries to show that regulations in force is considerably insufficiently to protect legal right, to repress criminal conducts whose purpose is to obtain sexual favours (included work and sexual harassment as a part of mobbing) of another person, when who is using the strength against the obviously weaker victim.

And repress the heterogeneous of the conducts which constituted the workplace harassment. Apart, we pretend to offer a vision toward what it should be a correct legal regulation of conducts provoking “mobbing”.

In summary, the thesis suggests the following hypothesis:

First: The conceptualization of mobbing in different countries is very diverse.

Second: The diversity of protected legal rights affected by this crime are broader than those included in the Spanish Law of 2010.

Third: The disciplinary regulation of these conducts inside the different public administrations is so extended and heterogeneous and involves such a great variety of legislations, that requires, as in criminal law, a integration of the concept, a uniform definition to avoid unequal punishments and a personalized protection of the victims.

Fourth: To accept that proving mobbing entails a big obstacle because it is circumscribed to the intentional area of the perpetrator and this can be only proved through circumstantial sources.

Fifth: The current legal regulation is considerably insufficient to protect legal right, to repress commissive conducts, to highlight that the final purpose of the said



conducts is to obtain sexual favours, as mentioned in the footnote in page number one, specially when the perpetrator is in a dominating psychological position.

### 3.RESULTS AND CONCLUSIONS

The aim of the present thesis is the analysis of legal precedents for the determination of the normative level of regulation of the “mobbing” phenomenon in Spanish public administrations. We begin with the analysis of the North American Law to compare it with the European Law in order to extract the conceptual and legal categories of mobbing phenomenon so we can carry on a posterior analysis of its inclusion in the Spanish Legal System.

We deduce from the former that harassment behaviours turn into a multiplicity of conducts of diverse nature and once studied this diversity of behaviours, we notice that they can be used to establish a complete catalogue of modalities, contributing to characterize and specify the nature of any of the different conducts and, in consequence, highlighting the need to distinguish amongst sexual, psychological and moral harassment, etc.

In the study of the different modalities we have conceptualized the following ones:

a) Sexual harassment consists in asking for sexual favours at the workplace with the object of harassing and humiliating the worker. This behaviour pesters the victim and entails a component of sexual nature that is determinant for its conceptualization.

b) Psychological harassment consists in threatening, criticising, humiliating, stalking, harassing, inducing negative feelings as fear, discouragement, worry or insecurity in an individual, interfering in his/her way of thinking, obstructing him/her in his/her daily tasks, overloading the individual with tasks he/she won't be able to assume, amongst others; by means of the provocation of psychological violence indifferent to any conduct that needs physical contact projected over the emotional state, that is the disturbance of the necessary emotional balance needed for the well-being of the individual.

c)The moral harassment hides a situation where the feelings and humiliating, degrading and debasing sufferings appear as a constant along the whole process of submission of the victim.

Each modality of harassment alluded, reflects a concrete area of action fixed by conducts of diverse nature that serves for the identification of mobbing practices.

In relation to the analysis of the comparative law previous to the determination of the normative level of the regulation of the phenomenon “mobbing” in the Spanish public administrations, it has been analyzed the doctrinal, legal and jurisprudential treatment of the phenomenon as much in our legal environment as in the one from countries of Anglo-Saxon influence.

In the light of the previous analysis we can conclude that:

1. The Scandinavian countries were the pioneers of the full legal recognition of the intimidation due to the fundamental studies of the contribution done by professor Heinz Leymann in the 80s with the studies arising from Psychiatry and Psychology, where the social concept was elaborated, delimited by the influence of habitual psychological conducts of violence which object is the personal and professional destruction of the persecuted worker.

In the face of the seriousness, frequency and intensity of the conducts, the need of a legislative and jurisdictional intervention aroused in order to fight and to eradicate this type of behaviours; starting from the concepts elaborated by Psychiatry and Psychology, the doctrinal and legal thesis indeed in the development of a legal concept of mobbing in which was materialized, in addition, the threatened legal right and the specific consequences that are giving off the totality of the conducts that shape it.

2. The regulation of the work harassment called harassment or stalking originated in the USA and came from the private area, spreading later to the public one and having a great influence in the legislation of adjacent countries as Canada due to the arise of analogous cases of work harassment.

The mobbing was defined as Emotional Abuse in the workplace, that assume as a matter of fact the conspiracy of the labour group, subordinates or supervisors, to force any employee through rumours, insinuations, intimidation, humiliation, loss of prestige and isolation, all of them of malicious and generally not sexual character, to emotionally abuse an individual. In general it was not considered that this kind of conducts were of racial origin.

Other expressions used for mobbing are bullying, the psychological terror or aggression, hostile behaviour at work; incivility, workplace trauma, and emotional violence counter productive work behaviour. As in the rest of Anglo-Saxon countries, for labour harassment also are used terms as Workplace Bullying, Aggression at Work, Violence at Work and Sexual Harassment.

Criminal harassment must not be confused with the harassment that is often used in contexts of lawsuits of discrimination in the workplace. The Federal and State Law forbid the discrimination against certain types of persons in certain situations, as in the work or in the housing decisions. In these not criminal contexts, the victim can sue the harasser in a private civil suit, alleging that harassment constitutes discrimination. The criminal harassment generally limits itself to State Law.

The definitions of criminal harassment vary from one federal state to another. Generally; criminal harassment implies intentional behaviours directed to someone in order to cause alarm, uneasiness, torment or terror. Not all the minor troubles constitute harassment. In its place, the majority of state laws requires that the behaviour causes a credible threat to the safety of the person or his family.

The sexual harassment happens with major frequency in the creation of employment and it is considered to be a form of gender discrimination and it is regulated by the Civil Law of 1964. The sexual harassment can adopt the form of not wished sexual advances, requests of sexual favours or another verbal or physical conduct of sexual character. There are two types of sexual harassment "quid pro-quo" (in this type of harassment what takes place is properly a sexual blackmail) and the Hostile Work Environment.

3. The European Commission regulates the work harassment as violence in the workplace constituted by "incidents in which the staff suffer abuses, threats or assaults in circumstances related to their work, including comings and goings to the workplace which put in danger, explicitly or implicitly, their security, well-being or health".

4. The European Parliament and Council indicate that the harassment will constitute discrimination when a not wished behaviour of which aim or consequence is to threaten the dignity of the person and create an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment takes place and that harassment in the work environment has clear meeting points with discrimination and sexual harassment.

5. In Sweden it is considered that intimidation or harassment can include sexual connotations. Law on Equal Opportunities of 1991 includes in its text the prohibition of harassment to the workers who has rejected sexual insinuations from the boss, and equals the boss to all those supervisors that could, in their position, determine the working conditions of the worker. The federal law of equal treatment to women and men considers that sexual harassment is a type of gender discrimination.

6. From year 1992, in Belgium, it is mandatory for employers to establish measures intended for protecting their workers against sexual harassment in the company's work policies and by Law of 4th of August of 1996 on the welfare of workers in the workplace, work harassment is defined as a multiplicity of abusive behaviour, similar or different, external or internal to the company or institution, which lasts for some time, which object is to threaten the personality, dignity or physical or mental integrity of an employee or other person to whom this section applies, in the execution of their work, risking their jobs or creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment and that reveals itself through words, intimidation, acts, gestures or unilateral writings.

This Law defines sexual harassment in the workplace as "any unwanted conduct of a verbal, non-verbal or physical nature, with sexual connotations, with the purpose or effect of violating a person's dignity or creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment."

7. In England there are distinctions as mobbing, harassment at work, bullying at work and stalking. There is no legal definition of harassment until the Law of Protection from Harassment Act of 1997 that created two specific crimes to deal with stalking and harassment in England and Wales. Harassment includes causing alarm or distress and is a course of conduct when this behaviour is repeated in at least two occasions, involving the perpetrator, accomplices or procurer.

The Human Rights Act of 1998 treats the harassment in relation with the discrimination regarding the employment conditions of the victims, including the sexual harassment that constitutes discrimination by the employer to the victim's employment conditions.

8. In Australia, work harassment is denominated as mobbing, bullying at work, workplace bullying, workplace harassment and sexual harassment.

The legal definition of harassment is a situation where a person engages in an unwanted behaviour which has the purpose or effect of: violating the dignity of a person or creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment for that individual.

Workplace bullying is defined as a repeated behaviour, other than sexual harassment, that is destined to a worker or group of workers and is offensive, intimidating, humiliating or threatening; is unwelcome and unrequested and a reasonable person would consider offensive, intimidating, humiliating or threatening for the worker or group of workers.

Law on Equal Opportunities includes illegal discrimination causes on the grounds of: gender, sexual orientation, marital status, pregnancy, race, political or religious beliefs, age, racial harassment, disability, family responsibility or family status, considering sexual harassment and racial harassment in labour matters as unlawful acts.

9. In Germany mobbing is called Mobbingbegriff. The General Parity Act of 1996 (Gleichbehandlungsgesetz) states that harassment is considered a form of discrimination when unwanted conduct related to any of the grounds mentioned in

section 1 is carried out with the purpose or effect of violating the dignity of the person and of creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment.

The German Federal Court defines Mobbing as "systematic hostilities, harassment or discrimination, between co-workers or conducted by a supervisor."

Regarding sexual harassment, "sexuelle Belästigung" is not a crime in the German Criminal Code. In special cases, it is considered as an insult (with a sexual background and is punishable under § 185 of the Criminal Code).

10. In Italy, Law Proposal 6410 presented in the Chamber of Deputies in 30/9/99, defines "mobbing" as the acts and behaviours carried out by the business manager, or for individuals that have a hierarchically top position or equal degree or category in the set of workers, with the intention of systematically damaging a worker, in a lasting way and clear determination.

On the other hand, the legislative decree n° 198/2006 (also known as "Code of equality of opportunities for men and women"), defines the harassment as "any not wished behaviour unleashed by reasons of gender with the purpose or the effect of violating the dignity of the worker and creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating offensive." Equally it defines the sexual harassment, "violenza sessuale", as any not wished, physical, verbal or not verbal conduct, which has sexual character and the intention of effect of committing an outrage against the dignity of the worker and the creation of an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensively environment. "Both the harassment and the sexual harassment are considered to be in due form as discriminations".

11. In Canada, work harassment is called "harcèlement au travail". The harassment falls down under the Criminal Code of Canada and also it can be a question that falls down under the Code of Notary's Human rights.

The Canadian Code (The Human Rights Code) and the Codes of Provincial Human Rights protect from harassment that is considered as discriminatory for the selected motives, constituting a prohibited activity in a labour context. The harassment is

defined in the Code as “taking part in a series of comments or improper conducts that are known or reasonably should be known like not being wished”.

The Law of Health and Security (The Occupational Health and Safety Act) defines work harassment as the participation in a series of conducts or of annoying comments against a worker, in his/her place of work with a behaviour that is known that it should be reasonably known for being not wished.

12. In Portugal, work harassment is named “assédio moral” and is defined as “an improper conduct of psychological nature, which undermines the psychic dignity of the person in a repeated way, and has the effect of producing the sensation of exclusion from the environment and the social coexistence.

The Working Code refers to the Assédio as a reason of discrimination for the one that is looking for employment and the worker, happening in the moment of the access to the employment or work, or professional training, with the intention or the effect of concerning the dignity of a person or creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment.

It considers that constitutes especially harassment, any not wished conduct of sexual nature, in verbal, not verbal or physical form, with the purpose or the effect of concerning the dignity of a person or creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment.

13.-In Spain, a resolution was unanimously approved by the Senate, on June 19, 2001 on psychological harassment, which defines mobbing( named “acoso laboral”) as: “the continued and deliberated verbal and modal mistreatment that a worker receives from other or others, whose cruel behaviour has the finality to achieve his /her annihilation or destruction and to get his/her exit of the organization across different illegal, illicit or different from respectful or humanitarian procedures and that go against the dignity of the worker”.

Also, moral harassment in the workplace has been defined as: “the set of behaviours or attitudes of one or several persons against others in the labour area,



normally placed in a hierarchic asymmetric relation, directed to cause a deep psychological and personal discomfort in the affected worker, degrading his/her work conditions"; as well as "any improper conduct of psychological violence that is carried out systematically over a person in the labour area, demonstrated especially across repeated behaviours, words or attitudes that injure the dignity or psychic integrity of the worker and that put in danger or degrade his/her working conditions".

Harassment is on the grounds of the purpose of treating the human being as an object, who stops being considered as a person, committing an outrage against the moral integrity, and causing him/her moral damages, (psychological alterations of the psychological and physiological balance that can turn into pathological alterations, into psychic injuries), and it is carried out by the exercise of the power of a part over another part.

In the Criminal Code, work harassment is defined as harmful to the moral integrity, and the sexual harassment in the labour area.

In view of the previous the following formulated hypotheses are analyzed:

First: The conceptualization of mobbing among the different countries is very diverse.

We have verified, indeed, that the conducts that constitute mobbing are considered as a cause of discrimination in some countries, and of illicit criminal or both of them in others.

It is necessary to add the fact that some state regulations should integrate sexual harassment among work harassment while other regulations separate it, excluding this specific labour character to consider it to be an undermining harassment of the dignity of the worker, but considering as a discriminatory harassment, contrary to laws on parity.

Once analyzed the previous it has been verified that the different manifestations of the phenomenon "mobbing" were developing and prevailing in the public areas, Public Administrations in Spain, without its advance being correlative with its normative

regulation and therefore with its classification in the criminal and disciplinary areas, which happens with great slowness, not existing, in many cases, uniformity in its definition and even less in its classification. This circumstance is giving because society always goes ahead of the regulation of the conducts common to it and that attack legal rights that are worthy of protection and sanction as for its damage.

This way we have verified that from the legal point of view, the definition of harassment comes from psychological and social notions, where the first studies of the phenomenon have been carried out and so, the principal elements that integrate the concept of psychological harassment have arising reflected, and is a valuable model for the legal delimitation.

The social concept of "mobbing" is defined as a negative behaviour among companions or between superiors and subordinates, because of which, the affected one is the object of harassment and systematic and long-lasting assaults, in a direct or indirect way, from one or more persons, with the aim and/or the effect of ignoring him/her; continuous and deliberate verbal and modal mistreatment that a worker suffers from other or others workers that have a cruel behaviour against him/her with the purpose of achieving his/her annihilation or psychological destruction and to obtaining his/her exit of the organization through different procedures.

From the legal point of view the unbiased characters of the typical conduct, is the repetition and persistence in the time and the harmful potential, as theological element, indicates the harmful premeditation; the organizational element is the social and labour context and, finally, the subjective element depends on the perpetrator-victim relation (up-down mobbing..)

The legal concept of "mobbing" from its social concept is identified as those conducts of psychological extreme violence that, in a regular and repeated way, pursue the exit of the harassed worker from the organization or company he/she is working for and it is delimited by five fundamental elements: systematic acts of harassment; regular and repeated; that take place in the workplace or in a labour relation and directed to obtain the exit of the worker from the organization; degrading, humiliating and, finally, against the human dignity.

In our country, work harassment itself has lacked of classification, either criminal, labour, administrative or disciplinary specific classification in a general level, except for a few exceptions in one or another regulation of the bureaucratic staff subordinated to the Central Administration, until the entry in force of Organic Law 5/2010, of 22nd of June, which amends Organic Law 10/1995, of 23rd of November, of the Criminal Code (BOE N°. 152, Wednesday 23rd of June of 2010, Sec. I., Pag. 54811) which introduced, with in the crimes of tortures and against the moral integrity, the conduct of work harassment, understanding for such the psychological or humiliating harassment in the frame of any labour or bureaucratic activity that makes feel harassed the one that suffers it, imposing situations of grave offense to the dignity of the person. With this, it is incorporated to the criminal sector all those conducts of harassment that happen as much in the legal private area as in the legal public area, introducing, in particular, a second and a third paragraph to the section 1 of Article 173. In relation to sexual harassment in the labour area, its regulation is previous and independent from that of the work harassment.

Second: The diversity of protected legal rights affected by this crime are broader than those included in the Spanish Law of 2010.

The diversity of legal protected rights affected by this crime is wider than those included in the new regulation (honour, privacy, integrity, right to work, health ....), so the literal diction of the rule should be widened, specified, not resorting to an indeterminate legal concept, the punishable conducts that it contains, in its general characteristics, provided that in every situation where there is moral harassment in the Administration is special. Equally the title of the Criminal Code in which it is included, considering the previous, can be different according to the importance giving to one or another of the affected legal protected rights.

The incardination of the criminal type of the work harassment among torture and against the moral integrity crimes (Title VII of Book I) assumes considering that principally affected legal right and basis of this legal criminal protection is that of the moral integrity (established in Art. 15 of the Spanish Constitution), that possesses an ethical essential background that refers to the lack of respect and consideration of the

right to the dignity of the worker as a relevant or substantial element for the labour relation, concerning the freedom of self-determination and of action in accordance with the decided, understanding, as a direct manifestation of the human dignity, as much the facets of the personality as those of the individual identity, the psychophysical balance, the self esteem or the respect to the others that must accompany every human being, including conducts of psychological mistreatment, etc., infringes equally the right to receive a treatment according to the condition of being a free and worthy human being, that his/her personality will be respected, and not being reduced or degrading to a condition lower than that of person. In this sense, the Constitutional Court is connecting the integrity with the inviolability of the person (SSTC 120/1990, 137/1990 and 57/1994), and in the doctrine it is spoken about "safety" and "personal indemnity".

The moral integrity as an injured fundamental right because of mobbing practices or moral harassment in the workplace, supposes the respect to the inviolability of the person and accordingly the prohibition of abuse with an effective protection of the human dignity in the terms derived from the labour regulation. From the labour perspective, in addition, provided that in the criminal area there is an express classification, the psychological harassment in the workplace, produces a multi-offensive damage, progressive and constant that takes a load capable of disintegrating the dignity considered as a unique value of which each of the rights of the personality take part.

Equally, work harassment affects the right to work from the moment when its purpose is the expulsion of the system of the victim.

The right to the health is another affected right, another legal right protected constitutionally, because work harassment affects both physical and psychic health from the moment in which there is a medical leave or not, medical, pharmacological, psychological or psychiatric treatment is required, or even produce after-effects (disorders of stress post-traumatic, etc.).

As a result of the conducts applied to the victim: injuries, threats, constraints, damages and vexations, calumnies, disdain, isolation, exclusion, etc; the affected legal rights are extended: freedom, health, honour ...

The actions or conducts orientated to break the networks of communicative relations of the worker in the company, with the consequent professional and social isolation within the workplace suppose a frontal assault to the communication right derived from the expression and information freedom (ex-article 20.1 Spanish Constitution).

The discriminatory types of harassment affect the right to parity established in Article 14 of the Spanish Constitution.

The verification of the attack of the mobbing to a diversity of legal rights takes place when the Criminal Code did not categorise expressly the psychological harassment as a crime, and the harassed worker could bring his/her case to the criminal court, considering that this type of conduct is perfectly derivable to a different criminal generic types that punish the corporate or individual responsibility of the perpetrator, depending on the type of aggression and whenever it constitutes a crime. Depending on the suffered aggression, it could be a crime for infliction of personal injury as defined in the Art. 147; or a crime for offence of making threats as defined in the Art. 169; a crime for constraints (the Art.172); a crime against the moral integrity (Art. 173); a crime against the physical integrity (Art. 177); Art. 184, relative to sexual harassment; a crime against the privacy (Art. 197); a crime for calumnies or injury (Art.205 and 208); and Art. 311 which is dedicated to the imposition of illegal working conditions or of social security. It is also applicable, in the event of a deliberate attitude for bringing the victim to a high risk situation; by means of the appointment to a working place notoriously incompatible with his/her condition and psychophysical characteristics (Art. 316 of the Criminal Code).

Moral or psychological harassment (mobbing) has been legally delimited, however it is necessary to point out that our legal system does not contemplate this figure in a singular and specific way, even when it has been included in our laws, which have been establishing the illegality of the practises composing this figure, although from different perspectives, in the normative references applied as well as in the determination of the conducts that take to its appreciation.

Regarding to sexual harassment, when it takes place inside a working relationship, it attacks the right to intimacy, equality, right to work not only to liberty and sexual indemnity.

In light of the legal analysis, we can equally conclude in the diversity of legal affected rights: the protected legal right in mobbing cases is the personal (recognised as a fundament of the “social peace” in Article 10.1 of the Spanish Constitution) and professional dignity of the worker in relation with the possible violation of his/her fundamental rights and the existing peculiarities in the limits of the rights and freedoms in the labour area, specifically, the respect to the worker dignity in the functional mobility and the work contract termination of the worker free will due to contempt, a change in his/her working conditions, as well as his/her conscious determination and responsibility of his/her own life that takes with it the respect from others. There is also a direct affectation of the promotion and professional training as well as the effective occupation, it affects the right to the worker to his/her physical integrity and it is contrary to an adequate security and hygiene policy. It also affects to the respect to the consideration due to dignity, safeguard of life and moral and physical integrity; (T/C) a decent behaviour and the right to a certain job.

The fundamental rights recognized in the Spanish Constitution that can be violated by moral harassment are, principally, the personal dignity, as a basic estimate of the said rights, but also his/her personal freedom, moral and physical integrity, intimacy, honour, and, in the same way, another ones, protected constitutionally, as work health and hygiene at workplace.

Moral harassment also damages the right to the moral and physical integrity and difficult the free development of worker personality, provided in Article 15 of the Spanish Constitution, and it leads to an inhuman or degrading behaviour, banned in the said article. In the same way, the Spanish Labour Code declares the right of the workers to physical integrity, mental health and to the development of the working relationship according to the good faith principles, loyalty, etc., that are violated in these cases.

There is a connection between the fundamental right to physical and moral integrity (Art. 15 of the Spanish Constitution) and the health preservation right (Art. 43.1

of the Spanish Constitution), both of them completely necessary in the workplace and justifying the prohibition and protection against any degrading treatment which violates the personal or the moral integrity of the worker. In the military area, discipline, duty, respect, obedience and respect to dignity include liberty and sexual dignity.

In relation to mobbing in the Spanish Public Administration we have realized that in the disciplinary and administrative areas:

1. Work harassment is not considered a crime in the disciplinary and administrative area of the Local Police, but the text says that "any action that means discrimination on the grounds of race, gender, sexual orientation, religion, language, opinion, place of birth, residence or any other condition or personal or social circumstance.; "torture, mistreatment or cruel, inhuman or degrading sentences, incitement to commit such acts or its tolerance or collaboration with, as well as any abusive, arbitrary or discriminatory action involving physical, mental or moral violence" and, "any behaviour or action constituting intentional crime".

2. In the National Police area, the Organic Law 4/2010, of 20th of May, that rules the disciplinary regime of the National Police, considers sexual and work harassment as a very serious disciplinary offense, defining it as "the repeated performing of psychological harassment or hostility as part of a service relationship."

3. In the military area, it is said degrading treatment instead of harassment and discriminatory behaviour.

4. The disciplinary regulation of the Guardia Civil refers to degrading treatment, and harassment and hostility conducts.

5. At the level of the State Administration, the Basic Statute of Public Employees (EBEP) considers as a very serious offense, work harassment and includes, within the offenses that are considered discriminatory actions and constitute extreme misconduct, harassment on the grounds of racial or ethnic origin, religion or belief, disability, age or sexual orientation and moral, sexual and gender harassment.

6. In the Autonomous Communities, the respective laws of the Civil Service treat the Disciplinary Regime applicable to civil employees in each community, differentiating between gross or extreme misconduct, the different behaviours that can be considered as work harassment, despite not all of them are recognized as harassment.

So in Balearic Islands, sexual or psychological harassment or harassment on the grounds of race or ethnic, religion or belief, disability, age or sexual orientation are recognized as extreme misconduct.

In Canary Islands, Catalonia, Madrid, Basque Country and Murcia is just mentioned, as extreme misconduct, any action involving discrimination on the grounds of race, gender, religion, language, opinion, place of birth or residence or any other personal or social circumstance or status; as in Cantabria, Extremadura, Comunidad Valenciana and La Rioja, that add the attack to the dignity of civil employees as gross misconduct. Navarra also refers to the previously mentioned behaviours as a discriminatory action, adding "the conduct carried on the exercise of civil functions that are constitutive of intentional crime" as extreme misconduct.

In Murcia, in the regulation for the equality between men and women is also considered as "gender harassment at work" any non-desired verbal, psychological or physical contact, directed against a person because of his/her gender and with the purpose of violating his/her dignity or creating an intimidating, hostile, humiliating or offensive environment. And it says that "when the behaviour described in the previous paragraph has sexual connotations, harassment on the grounds of sex will be considered as "sexual harassment".

In Castilla-La Mancha is considered as extreme misconduct "Any action involving discrimination on the grounds of racial or ethnic origin, religion or belief, disability, age or sexual orientation, language, opinion, place of birth or residence, gender or any other condition or personal or social circumstance as well as harassment on grounds of racial or ethnic origin, religion or belief, disability, age or sexual orientation and moral, sexual and gender harassment. And, on the other hand, includes work harassment, not discriminatory.



7. In Local Government, the Disciplinary Regime of civil employees of the local authorities are governed, first, by the rules contained in chapter EBEP, where we have pointed out work harassment as extreme misconduct, and is included within the misconducts that are considered as discriminatory, and constitute extreme misconduct, harassment on the grounds of the grounds of racial or ethnic origin, religion or belief, disability, age or sexual orientation and moral, sexual and gender harassment.

8. In the field of the Administration of Justice exists a very different delimitation of the disciplinary procedure for Judges, Secretaries and staff working for the Administration of Justice and the Public Prosecutor.

Royal Decree 1608/2005, of 30th December, approving the Rules and Regulations of the Registry Staff considers as extreme misconduct: "Sexual harassment". And it is considered as gross misconduct: "the authority abuse in the exercise of the functions when it is not considered as extreme misconduct"; y "a serious lack of consideration with superiors, equals or subordinates, as well as with professionals or civilians".

Organic Law 6/1985, of 1st July, of the National Judiciary, applicable to Judges and Magistrates, does not comprehend work harassment, without prejudice to integrate as a disciplinary misconduct, among others, "the lack of respect to superiors in hierarchical order; the authority abuse, etc. ".

Regarding to the Justice Administration civil servants and forensic surgeons, it is applicable Organic Law 6/1985, of 1st July, of the National Judiciary; in particular in its Title IX, which considers as an extreme disciplinary misconduct: "any behaviour that imply a discrimination on the grounds of gender, race, religion, language, opinion, place of birth or residency or any other condition or personal or social circumstance;" and "sexual harassment".

9. - In the university area and relating to work harassment, some Spanish universities have elaborated an Action Protocol as the one elaborated by Santiago de Compostela University and in the País Vasco, defining psychological harassment, also known as mobbing, it in its purpose to demonstrate a worker by neutralizing or subduing

him/her, or obliging him /her to abandon his/her post as a simple demonstration of authority abuse or for the mere pleasure of satisfying a sick mind.

In the National Distance Education University, the protocol relating to harassment signals that harassment "refers to any conduct, declaration or requests that, being reiterated and systematic, can be considered as offensive, humiliating, violent and intimidating, always that it takes place in the workplace and that it implies insults, disdain, humiliation, discrimination or coercion of the protected person in a psychological, sexual and/or ideological area, being able to injure his/her integrity through the degradation of the working conditions, whatever it is the reason for carrying out that conduct."

The University of Extremadura, in its Collective Agreement I on teaching staff and labour researchers of the University of Extremadura, recognize as disciplinary extreme misconduct: "any act that involves discrimination on the grounds of racial or ethnic origin, religion or convictions, disability, age or sexual orientation, language, opinion, place of birth or residence, gender or any other condition or personal or social circumstance, as well as harassment based on reasons of racial or ethnic origin, religion or convictions, disability, age or sexual orientation and moral harassment, sexual abuse or sex discrimination."

The University of La Rioja, in its disciplinary regulations, includes among the extreme misconducts: "any act that involves discrimination on the grounds of race, gender, religion, language, opinion, place of birth or residence, or any other condition or personal or social circumstance." It includes as well "Sexual abuse over a worker of the same, inferior or superior category, all the more since it is accompanied by an authority abuse" and "the tolerance from supervisors in relation to the extreme misconduct that their subordinates can commit."

In the University of Catalonia, the Collective Agreement on teaching staff and labour researchers in Catalan public universities, dated 10.10.2006-31.12.2009, should be pointed out. The Disciplinary Regime regulation considers as extreme misconducts "the proved sexual, moral or psychological abuse in the university area".

The Disciplinary Regime regulation applicable to the staff included in Article 1.1 of Law 31/1984, meaning with this, to the staff in the State Civil Administration and its Autonomous Bodies, to the civilians in the Military Administrations, to the civil servants and on internship in the Social Security Administration; and to the rest of the civil servants working for the State and Public Administrations not regulated directly by Law 30/1984, it will be applied accordingly in all matters not regulated by their corresponding law; it includes among extreme misconducts: "any act that involves discrimination on the grounds of race, gender, religion, language, opinion, place of birth, residence or any other condition or personal or social circumstance, as well as abuse on the grounds of racial or ethnic origin, religion or convictions, disability, age or sexual orientation and sexual abuse", as well as "the gross attempt to the civil servants or Administration dignity".

In the other hand, in relation to labour legislation, mobbing or work harassment has not been legally defined by our legislation, in spite of the possibility of taking action against dismissals estimated as improper and on the grounds of fundamental rights damage.

The Working Regulations includes among extreme offence "sexual abuse, when it is carried out in the area of the corporate management competences" and as a basic right of the workers: "not to be discriminated for the job, or once employed, on the grounds of gender, marital status, age (within the limits established in this law), race, social condition, religion or political beliefs, union participation, as well as language (inside the Spanish territory). Neither can they be discriminated on the grounds of physical, psychic or sensorial disabilities, if they are able to perform the indicated job." "And the right to respect their privacy and consideration to their dignity, being the protection against verbal or physical offenses of sexual nature".

In the labour law, discrimination and harassment are part of occupational hazard as it is said in the Labour Procedure Act, and according to the legislation on labour infringements and penalties are among work offenses. The said legislation classifies as extreme offense: "sexual abuse, when it is carried out in the area of the corporate management competences, whoever is the perpetrator;" and "harassment on the grounds of racial or ethnic origin, religion or beliefs, disability, age and sexual orientation and

sexual abuse, when it is carried out in the area of the corporate management competences, whoever is the perpetrator, when it is known by the business owner and he/she had not adopted measures to prevent it".

Organic Law 3/2007, of 22nd March, on Effective Equality between Men and Women (hereinafter OLE) deals with the legal difference between "sexual abuse" ("any form of verbal or physical conduct of a sexual nature with the purpose or effect of violating the dignity of a person, in particular when creating an intimidating, degrading, or offensive environment") and "harassment on the grounds of sex" ("any behaviour prompted by a person's sex with the purpose or effect of violating his/her dignity, creating an intimidating, degrading or offensive environment"), considering both behaviours as "discriminatory", as well as "the conditioning of a right or expectation of a right to the acceptance of a situation constituting sexual harassment or harassment on the grounds of sex".

At last, in the criminal legislation, regarding to the Military Penal Code (Organic Law 13/1985, of 9th December), there is a lack of specific classification of harassment, but this has not prevented the sanction of the said behaviours through the classification as authority abuse and of the degrading behaviour and the excess in the exercise of faculties.

The Criminal Code regulates work harassment ("any individual who, in a working or administrative environment and making use of his/her superiority, carries out in a repeated way hostiles or humiliating act against another that, without becoming a degrading behaviour, are a gross threat to the victim") and sexual abuse ("any individual who request favours of sexual nature in a constant or regular way for himself or for someone else, in a working, educational or services providing environment, and which behaviour cause the victim a objective and intimidating, hostile and humiliating estate, will be punished as a sexual offender".

Third: the conducts disciplinary regulation, inside the different Public Administrations, is as extensive and heterogeneous and entails such a great legislation diversity that demands, as in the criminal legislation, a precision of the unified concept,

a uniform treatment, to avoid unfair sanctions, as well as providing a personalized protection for the victims.

We have confirmed that, beginning with the estate regulation, the disciplinary regulation is unequal, depending on the jurisdiction of any rule, sanctioning diverse conducts and failing to fulfil Article 14 of the Spanish Constitution, considering that, in front of the same behaviour, as there are different classifications, some individuals are sanctioned and not others, being in the same situation, depending on the applicable regulation for any of them.

Regarding to the Estate Administration, the Basic Statute of Public Employees (EBEP), (applicable to the Local Administration in the said terms) considers work harassment as a extreme misconduct and includes among the considered as discriminatory offenses harassment on grounds of racial or ethnic origin, religion or beliefs, disability, age or sexual orientation and moral, sexual harassment or harassment on the grounds of sex. However, it depends on the specific regulations on civil service in every Autonomous Community. Castilla La Mancha is the only one where there is a classification of work harassment, considering also sexual abuse or discrimination. Balears and Murcia recognise sexual abuse and harassment on the grounds of sex, Canary Island, Catalonia, Madrid, País Vasco and Murcia recognise discrimination, as does Cantabria, Extremadura, Comunidad Valenciana, La Rioja and Navarra, these last ones, adding as a gross misconduct the attack to the civil servants dignity.

In the Justice Administration area there is a delimitation of the disciplinary object different for Judges and Magistrates, Secretaries and the civil servants working for the Justice Administration and the Public Prosecutors. Attracts the attention the fact, not only that work harassment is not considered a disciplinary offense, but it is also differentiated from sexual abuse in its consideration as a disciplinary offense, considering that it is only applicable to Court Secretaries and Justice Civil Servants and not to Judges, Magistrates and Prosecutors.

Another flagrant difference in the support of the hypothesis is the different regulation of harassment in a disciplinary level in the Armed Forces, Guardia Civil and Police. Work harassment is not categorised in the disciplinary regulations of the Local

Police, National Army and Guardia Civil, but it is regulated for the National Police together with sexual abuse.

In the University area and relating to work harassment, some Spanish universities have elaborated an Action Protocol as the one elaborated by Santiago the Compostela University and in the País Vasco, defining psychological harassment, also known as mobbing, it in its purpose to demote a worker by neutralizing or subduing him/her, or obliging him/her to abandon his/her post as a simple demonstration of authority abuse or for the mere pleasure of satisfying a sick mind. On the other hand, there are agreements in other universities, as is the case in Extremadura that include moral and sexual harassment as punishable discriminatory conducts.

In this point we have to keep in mind the principle of legality and the rules hierarchy that together with the different regulation between universities in the area, support our hypothesis.

On the other hand, regarding to labour regulation, in this area mobbing or work harassment has not been legally defined by our legislation, but sexual work harassment has.

We understand that all of that lead to a different treatment in a territorial level, and even depending on the victim's role or work, and that this is contrary to the constitutional principles, as it should be regulated under a unified criterion to avoid discriminatory situations.

In relation with mobbing evidence, it entails great difficulty because it is circumscribed to medical experts by its practical difficulty and taking by the Judge as decisive opinion considering the way that mobbing affects to the victim's physic and mental health and existing, in the improbable case that the perpetrator express his/her consent, a psychological or psychiatric medical test. It must be valued, in the Public Administration, if there is a preliminary resolution in the administrative appeal that could be taking into consideration, if not binding through criminal channels, of value as certified document. To this, it must be added legal evidence of defamation and other offensive and alienating acts that take part in mobbing strategy. Victim's testimony is

essential, as it is in the private area crimes, in the gender violence or against the sexual liberty or indemnity among others.

Fourth: To accept that obtaining evidence of mobbing entails a great difficulty since it is circumscribed to the perpetrator intentions and that work harassment can only be proved through evidential proofs, excluding the victim's testimony.

In this area, the allowed evidence by the law are of necessary appeal, over all, the victim's testimony due to the caution showed with these type of behaviours, or when it they are carried out with the complicity by omission of the "colleagues", turn into comparsa and flamenco clapper more than once, so the testimonial evidence is difficult to value since sometimes, there are not even witnesses.

In most of the cases, if not in everyone, there are expert medical evidences due to the physic and psychic injuries produced in the victim, as well as it can be needed to determine the legal responsibility of the perpetrator, the legal evidence is of great relevance for supporting a sentence and to distinguish mobbing from other conducts that take place inside the company and can cause injures similar to the ones from mobbing.

As specific rule in jurisdictional processes of mobbing it takes place the distribution of the burden of evidence in front of possible company decisions that can constitute discrimination or injury to the fundamental rights of the worker, since this burden of evidence falls on the business owner who has to prove the existence or real sufficient and important causes explaining the company decisions, removing any suspicion of the existence of a vice clearly inferring from the concurrent circumstances (Constitutional Court (TC), sentences number (SS) 90/1997, of 6th May, fundamental point of law 5, summarising the rules established by the constitutional law over the circumstantial evidence and compiling plenty of decisions from this Court in that sense).

The employer has to prove that his/her actions have real causes, absolutely foreign to the alleged violation of fundamental rights, and that such causes had sufficient reasons for taking the decision as the only way to destroy the harmful appearance created by the evidence (Constitutional Court (TC) sentences number (SS) 74/1998 of 31st of March; 87/1998 of 9th July, fundamental point of law 3; 144/1999, of 22nd July, fundamental point of law 5; and 29/2000 of 31st Jan fundamental point of law 3). It is

required the need to provide a "plausible evidence" (Constitutional Court, sentences number 207/2001, of 22nd October, fundamental point of law 5) or "prima facie evidence" which reveals the existence of a discriminatory background or general scene or events where could show a vehement suspicion of discrimination based on the membership to a trade union (for all of them, Constitutional Court, sentences number 87/1998, of 21st April, fundamental point of law 3; 293/1993, of 18th Oct., fundamental point of law 6; 140/1999, of 22nd July, fundamental point of law 5; 29/2000 of 31st Jan., fundamental point of law 3; 214/2001, of 29th October, fundamental point of law 4)."

It is not enough to impose to the business owner with the said burden of evidence the mere statement of the existence of a discrimination or injury of a fundamental right, but this statement must be reflected on facts with the result of a suspicion or appearance of the reality of that discrimination or injury. Therefore, it is necessary that whoever states the said violation proves the concurrence of rational evidence of the alleged injury. The evidence must be provided by the claimant, who is away from becoming free of any burden of evidence since he/she cannot just allege discrimination or injury.

On the other hand it is considered as special evidence the report from the Labour Inspector compiling any iniquity and over all, the medical records and the mental health report to determine if there is work harassment and to prove the existence of a determined mental sickness and what is more important to the effects of our interest, its origin, which must be a situation of work harassment and not other endogenous circumstances or belonging to the worker, considering that mobbing is not an illness, but a set of conducts of psychic harassment, systematic and lasting for a time and carried out in the workplace.

Being mobbing a set of conducts, facts, the existence of these facts or conducts, its specific content, its circumstances and its author must be proved by appropriate evidence accounting for the existence, and this knowledge of the facts can only be achieved by those who witnessed or knew them or considering the material remains left by the actions of mobbing (written instructions, warnings, penalties, etc.) which are conclusive demonstration of its existence, hence the testimony from the victim, in cases of harassment, is essential, if it satisfies the Law requirements: not showing of any hatred or animosity feelings toward the aggressor, the victim has not a spurious reason to



file the claim and that the victim's testimony is always the same throughout the process, in relation to the facts declared and proved and to the testimony of the victim, corroborated, peripherally, by referenced witnesses.

In relation to these witnesses, there are few cases of harassment in Public Administration due to the configuration of the organization, fear or passivity of the possible witnesses. For this reason, we understand that the hypothesis is confirmed.

Fifth: The regulation in force is considerably insufficient to rule and protect the pursued legal right, to suppress commissive conducts, to reveal that such conducts have as final object the obtaining of sexual favours, such as it is conceptualized in the footnote in page number one, especially when the perpetrator is in a dominant psychological position.

Conducts relating to sexual abuse are related most of the times with work harassment, what is more, in many occasions both conducts coexist materialising work harassment through sexual abuse. The element which defines the sexual abuse is the harassment on the ground of sex that implies an attempt to dignity linked to the attempt to moral integrity that occurs in any moral harassment.

Sexual abuse is the kind and moral harassment is the type, considering that sexual abuse in no more than one of the manifestations of moral harassment, as it has been pointed out by part of the doctrine and myself, maintain.

The moral duress, whether legal or factual, in an asymmetrical power relationship, the knowing use of a favourable position over the victim in an academics, work or hierarchical environment by the perpetrator, is used by the aggressor. This superiority does not refer to the generic of a boss or a superior (this would exclude horizontal harassment) but a superiority understood as somebody pre-eminence or excellence or advantage over another person, similar to mistreatment and to offenses of sexual nature, in which the perpetrator does not seek sexual pleasure, but domination.

As mobbing is included the concept of sexual harassment, as Hirigoyin pointed out considering that it is the basis, the reason and ultimate purpose of the conducts that form it. Sexual harassment is a side of work harassment.

Work harassment as an abuse of power, identifies the coercive power as the principal source of its conducts, whoever exceeds his/her own authority stop considering the other part as a person, he/she treats the other as an object, considers him/her as something susceptible of control. For the harasser there is no legal relation between people but a power relation over what he/she considers as an object, a thing, that must be under his/her legal or personal control.

The common characteristic to all harassers is the control and exploitation of the victim. Subordination reduces in an undeniable way the capacity of reaction of the subordinate.

Harassment is related with the sexual and genital structure in its identification with power. The finality of the sexuality is procreation and continuing of life, this energy is the reason for mobbing, the libidinous Energy related to the power structure.

The Proposal of the Directive of the European Parliament and of the Council amending Directive 76/207/CEE of the Council, relating to the application of the principle of equality treatment of men and women, refers to harassment in the workplace with clear meeting points with discrimination and sexual abuse; in Murcia it is established that when work harassment (defined as "any verbal or psychological or physical non desired behaviour, against a person based on his/her gender and with the purpose of violating his/her dignity or creating an intimidatory, hostile, humiliating or offensive environment) has a sexual character, harassment on the grounds of sex will be considered "sexual abuse".

The Constitutional Court in sentence 224/1999, of 13th December, determined that "thus is not only prohibited harassment in which the subjugation of women or men to non requested or asked from employers or colleagues, stands as a threat to the stability in the job, the promotion or the training or any other working conditions or wages, but also sexual harassment consist of an unwanted behaviour of libidinous character to

generate an unpleasant, uncomfortable, intimidating, offensive or humiliating for the worker work environment (...)".

When bullying is done according to the gender of a person with the purpose or effect of violating his/her dignity and creating an intimidating, degrading or offensive environment, bullying is also considered as sexual harassment in the terms determined in Art.7 of the Organic Law 3/2007, of 22nd March, for effective equality between women and men (hereinafter, LOI).

The Resolution (Auto) 24/10/2003 of the Contentious-Administrative Court, Chamber No. 18, of Madrid, is about the relationship between moral and work harassment in the work place, considering sexual harassment as moral depending on its circumstances. Legal basis states "First, and since it is to be resolved if there has been sexual or moral harassment, it should be noted that as stated in the sentence from the Supreme Court of Catalonia, Social Chamber, of 7/15/02: "it should also highlight that as had occasion to reason this Court, in its ruling. 6797/2001, of 4th September (Roll no. 9349/2000)), in a similar case, "There are obvious difficulties of proof of sexual harassment at work, as it usually takes place in a framework of secrecy or at least not accompanied by advertising, which if not present direct evidence, it is extremely difficult to prove it. In most cases there are no witnesses or, if any, are not committed by fear that the employer can retaliate against them for his/her testimony, there being normally no physical evidence unless the harassment occurred accompanied by violent acts of some entity, so often there is no more evidence than the testimony of the victim, giving special relevance to his/her statement. Hence, the estimation of sufficiency of evidence should be based on subjective and objective authenticity notes."

Transcription of the fundamental point of law eleventh: "In view of the proved facts we should question ourselves if the fact that the statements of sexual content are done with the intention of obtaining a sexual contact would be relevant or in the contrary, if they would constitute a libidinous conduct... developed in the labour area of the company, that not being wished by the claimant, is offensive, hostile, intimidating and humiliating for the worker, violating his/her right to liberty, in such way that the statements, insinuations and attentions must be described as sexual abuse; a conduct sufficiently serious due to its intensity, reiteration and its effects over the mental health

of the worker, generating a hostile and uneasy environment, being impartial, not only noticed by the victim."

In the light of the analysis carried out in the present thesis, work harassment regulation, in a disciplinary level as in a criminal level, and sexual abuse in the workplace, is insufficient to repress the conducts (active and passive) with the object of obtaining sexual favours (including sexual abuse in the workplace as part of mobbing) from other person when is carried out by a superior and to repress the heterogeneity of the conducts that constitute moral harassment in the workplace. There is not a clear legal regulation that includes every assumption considering that if it is demanded a superior position, it is not protected from ascending work harassment and sexual abuse, unless it is understood in the sense we define here, a real or moral abuse of superiority. Equally, the current regulation on the protection against work or moral harassment determined by the libidinous intention, sexual, is not enough, as is not enough the present regulation that request that the conduct must cause a seriously intimidatory, hostile or humiliating environment, which needs an impartial valuation determined by the law interpretation and a seriousness that can impede the protection and support of the victim who feels harassed in the workplace to obtain sexual favours from him/her in order to access, maintain or avoid the loss of his/her job.

As Leymann correctly points out, "the workplace is the only remaining Warfield where people can kill themselves without risking being judged."